*Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 232 del 5 ottobre 2018 - Serie generale*

*Spediz. abb. post. - art. 1, comma 1*
*Legge 27-02-2004, n. 46 - Filiale di Roma*

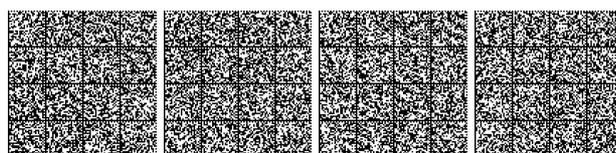
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

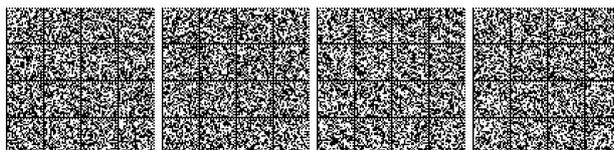
*PARTE PRIMA* **Roma - Venerdì, 5 ottobre 2018** **SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI**

**DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA, 70 - 00186 ROMA**
**AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - VIA SALARIA, 691 - 00138 ROMA - CENTRALINO 06-85081 - LIBRERIA DELLO STATO PIAZZA G. VERDI, 1 - 00198 ROMA**

**N. 46**

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

# Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali - Triennio 2016-2018

# SOMMARIO

## AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

# ESTRATTI, SUNTI E COMUNICATI

## AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

### Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali - Triennio 2016-2018

Il giorno 21 maggio 2018, alle ore 15,00, presso la sede dell'Aran, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'A.Ra.N. (Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni) nella persona del presidente: dott. Sergio Gasparrini (firmato);

e le seguenti organizzazioni e confederazioni sindacali rappresentative del comparto funzioni locali:

| Organizzazioni sindacali: | Confederazioni sindacali: |
|---|---|
| FP CGIL: (firmato) | CGIL: (firmato) |
| CISL FP: (firmato) | CISL: (firmato) |
| UIL FPL: (firmato) | UIL: (firmato) |
| CSA Regioni Autonomie Locali: (firmato) | CISAL: (firmato) |

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto Funzioni locali relativo al triennio 2016-2018.

---

Allegato

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

DEL COMPARTO

FUNZIONI LOCALI

Periodo 2016-2018

Indice

## Titolo I

## DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1.
*Campo di applicazione*

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente da tutte le amministrazioni del comparto indicate all'art. 4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016.

2. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti.

3. Con il termine «enti» si intendono tutte le Amministrazioni ricomprese nel comparto Funzioni locali, di cui al comma 1.

4. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come «decreto legislativo n. 165/2001».

### Art. 2.
*Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto*

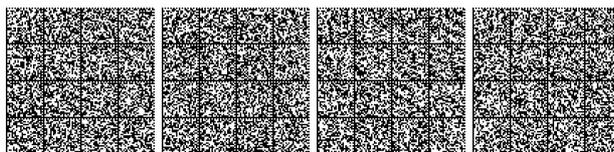
1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2016 - 31 dicembre 2018, sia per la parte giuridica che per la parte economica.

2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle amministrazioni mediante la pubblicazione nel sito web dell'ARAN e nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle amministrazioni entro trenta giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del presente contratto, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui all'art. 47-*bis* comma 1 del decreto legislativo n. 165/2001, è riconosciuta, entro i limiti previsti dalla legge di bilancio in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale.

L'importo di tale copertura è pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione, misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata agli stipendi tabellari. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto indice. Per l'erogazione della copertura di cui al presente comma si applicano le procedure di cui agli articoli 47 e 48, commi 1 e 2, del decreto legislativo n. 165/2001.

7. Le clausole dei contratti collettivi nazionali possono essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49 del decreto legislativo n. 165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'art. 64 del medesimo decreto legislativo.

8. Per quanto non previsto, continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni del presente contratto o non disapplicate, le disposizioni dei precedenti CCNL.

## Titolo II

## RELAZIONI SINDACALI

### Art. 3.
### *Obiettivi e strumenti*

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;

si migliora la qualità delle decisioni assunte;

si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.

3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

*a)* partecipazione;

*b)* contrattazione integrativa, anche di livello territoriale, con la partecipazione di più enti, secondo la disciplina dell'art. 9 (contrattazione territoriale).

4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

informazione;

confronto;

organismi paritetici di partecipazione.

5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure), sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

6. È istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascun ente adotta gli atti adottati unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-*ter*, decreto legislativo n. 165/2001. L'osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati. L'Osservatorio di cui al presente comma è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.

7. Le clausole del presente titolo sostituiscono integralmente tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti CCNL, le quali sono pertanto disapplicate.

### Art. 4.
### *Informazione*

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

### Art. 5.
### *Confronto*

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2:

*a)* l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;

*b)* i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;

*c)* l'individuazione dei profili professionali;

*d)* i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;

*e)* i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;

*f)* il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del decreto legislativo n. 165/2001;

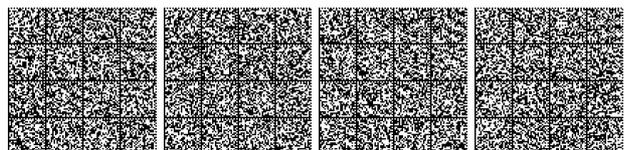
*g)* la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7;

*h)* i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;

*i)* negli enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

### Art. 6.
### *Organismo paritetico per l'innovazione*

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza, negli enti con più di 300 dipendenti, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lettera *b)*, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente. Le province possono costituire l'organismo in forma associata, sulla base di protocolli di intesa tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali di cui al periodo precedente.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi - anche con riferimento alle

politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. L'organismo paritetico per l'innovazione:

*a)* ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lettera *b)*, nonché da una rappresentanza dell'ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;

*b)* si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;

*c)* può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;

*d)* può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;

*e)* può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dall'art. 70.

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lettera *b)* o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lettera *c)*.

5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, anche di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 70.

### Art. 7.
### *Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie*

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

*a)* la RSU;

*b)* i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

*a)* i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;

*b)* i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

*c)* i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;

*d)* l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-*bis*, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

*e)* l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-*quinquies*, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

*f)* i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-*quinquies* comma 1;

*g)* i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

*h)* i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;

*i)* l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1;

*j)* la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lettera *h)* e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

*k)* l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;

*l)* l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;

*m)* le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;

*n)* l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;

*o)* il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-*bis* del CCNL del 14 settembre 2000;

*p)* i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

*q)* l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;

*r)* l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2;

*s)* l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14 settembre 2000;

*t)* i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;

*u)* l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;

*v)* i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

*w)* il valore dell'indennità di cui all'art. 56-*sexies*, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;

*z)* integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.

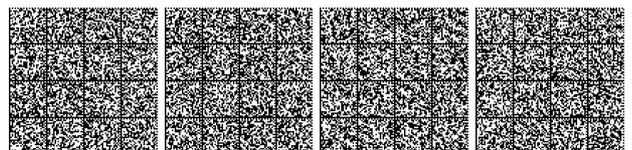
### Art. 8.
### *Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure*

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lettera *a)* del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale.

2. L'ente provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 3 entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.

3. L'ente convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7, comma 1 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.

4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 10, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere *k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z)*.

5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere *a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w)* ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 10, l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-*ter* del decreto legislativo n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-*bis*, comma 1 del decreto legislativo n. 165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

7. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.

8. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

### Art. 9.
### *Contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale*

1. La contrattazione integrativa può svolgersi anche a livello territoriale sulla base di protocolli di intesa tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente contratto. L'iniziativa può essere assunta, oltreché dalle associazioni nazionali rappresentative degli enti del comparto, da ciascuno dei soggetti titolari della contrattazione integrativa, ivi compresa l'Unione dei comuni nei confronti dei comuni ad essa aderenti e delle parti sindacali.

2. I protocolli devono precisare:

*a)* la composizione della delegazione trattante di parte pubblica;

*b)* la composizione della delegazione sindacale, prevedendo la partecipazione di rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lettera *b)*, nonché forme di rappresentanza delle RSU di ciascun ente aderente;

*c)* la procedura per la autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo territoriale, ivi compreso il controllo di cui all'art. 8;

*d)* gli eventuali adattamenti per consentire alle rappresentanze sindacali la corretta fruizione delle tutele e dei permessi.

3. Gli enti che aderiscono ai protocolli definiscono, in una apposita intesa, secondo i rispettivi ordinamenti, le modalità di partecipazione alla contrattazione di livello territoriale, con riferimento ad aspetti quali la formulazione degli indirizzi, le materie o gli eventuali aspetti specifici che si intendono comunque riservare alla contrattazione presso ciascun ente, la composizione della delegazione datoriale, il finanziamento degli oneri della contrattazione a carico dei rispetti fondi e bilanci.

4. Alla contrattazione territoriale si applica comunque quanto previsto dall'art. 8.

### Art. 10.
### *Clausole di raffreddamento*

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

## Titolo III
## ORDINAMENTO PROFESSIONALE

### Art. 11.
### *Commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale*

1. Le parti concordano sull'opportunità di un processo di innovazione del sistema di classificazione professionale del personale del Comparto delle Funzioni locali individuando le soluzioni più idonee a garantire l'ottimale bilanciamento delle esigenze organizzative e funzionali degli Enti con quelle di riconoscimento e valorizzazione della professionalità dei dipendenti.

2. Le parti, tenuto conto del lungo periodo di sospensione della contrattazione collettiva nazionale, convengono sull'opportunità di prevedere un'approfondita fase istruttoria, che consenta di acquisire ed elaborare tutti gli elementi di conoscenza sull'attuale sistema di classificazione professionale, nonché di verificare le possibilità di una sua evoluzione e convergenza in linea con le finalità indicate al comma 1, nella prospettiva di pervenire ad un modello maggiormente idoneo a valorizzare le competenze professionali e ad assicurare una migliore gestione dei processi lavorativi.

3. Per realizzare la fase istruttoria di cui al comma 2, in coerenza con le finalità indicate, è istituita, presso l'Aran, entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, con la partecipazione di rappresentati designati dai comitati di settore, una specifica Commissione paritetica, alla quale sono affidati, in particolare, i seguenti compiti:

*a)* prevedere la revisione dell'attuale classificazione del personale; a tal fine sarà operata una verifica delle declaratorie di categoria in relazione ai cambiamenti dei processi organizzativi e gestionali ed una conseguente verifica dei contenuti dei profili professionali in relazione ai nuovi modelli organizzativi;

*b)* effettuare una analisi di alcune specificità professionali, ai fini di una loro valorizzazione, con particolare riferimento al personale educativo e scolastico ed agli avvocati degli uffici legali, anche attraverso la previsione di specifiche sezioni contrattuali;

*c)* effettuare una analisi degli strumenti per sostenere lo sviluppo delle competenze professionali e per riconoscere, su base selettiva, il loro effettivo accrescimento.

4. La Commissione concluderà i suoi lavori entro il mese di luglio, formulando proposte organiche alle parti negoziali sui punti indicati al comma 3. Per l'analisi delle specificità professionali del personale educativo e scolastico, anche alla luce del decreto legislativo n. 65/2017, i lavori della commissione, anche ai fini della proposta di una specifica sezione contrattuale, saranno conclusi entro tre mesi dall'insediamento.

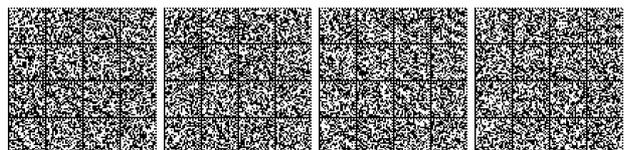
### Art. 12.
### *Conferma del sistema di Classificazione*

1. Si conferma il sistema di classificazione del personale previsto dall'art. 3 del CCNL del 31 marzo 1999, con le modifiche di seguito riportate.

2. Il sistema di classificazione del personale resta articolato in quattro categorie, denominate rispettivamente A, B, C e D. Nelle categorie è previsto un unico accesso corrispondente alla posizione economica iniziale di ciascuna categoria, salvo che per i profili della categoria B di cui all'art. 3, comma 7, del CCNL del 31 marzo 1999, come sostituito dal comma 3 del presente CCNL, e di cui all'allegato A, paragrafo «categoria B», ultimo periodo, del medesimo CCNL, che resta pertanto confermato.

3. L'art. 3, comma 7, del CCNL 31 marzo 1999 è sostituito dal seguente:

«Nell'allegato A sono altresì indicati, per la categoria B, i criteri per la individuazione e collocazione di particolari profili professionali, per i quali l'accesso dall'esterno avviene nella posizione economica B3».

4. Per effetto di quanto previsto al comma 2, nell'ambito dell'Allegato al CCNL del 31 marzo 1999, Declaratorie, è disapplicato, con riferimento alla categoria D, la sezione recante: «Ai sensi dell'art. 3, comma 7, per i profili professionali che, secondo la disciplina del decreto del Presidente della Repubblica 347/1983 come integrato dal decreto del Presidente della Repubblica 333/1990, potevano essere ascritti alla VIII qualifica funzionale, il trattamento tabellare iniziale è fissato nella posizione economica D3.».

5. A seguito delle modifiche introdotte nel sistema di classificazione dai commi precedenti, al personale che, alla data di entrata in vigore del presente CCNL, è inquadrato in profili della categoria D, per i quali, ai sensi della previgente formulazione dell'art. 3, comma 7, del CCNL del 31 marzo 1999 e dell'Allegato A al medesimo contratto, l'accesso dall'esterno avveniva nella posizione economica D3 sono conservati il profilo posseduto e la posizione economica acquisita nell'ambito della categoria.

6. Relativamente al personale inquadrato nei profili di cui al comma 5, l'ammontare delle risorse stabili destinate a finanziare la progressione economica continua ad essere quantificato sulla base del differenziale tra la posizione economica già posseduta o da attribuire e quella iniziale di accesso per gli stessi precedentemente prevista in D3. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, a qualunque titolo, del suddetto personale, solo tale ammontare rientra tra le risorse stabili disponibili per il finanziamento dei vari istituti del trattamento economico del personale.

7. Al personale assunto viene attribuito il trattamento tabellare corrispondente alla posizione economica iniziale prevista per la categoria cui il profilo di assunzione è ascritto, salvo per i profili della categoria B di cui al comma 2, per i quali il trattamento tabellare iniziale corrisponde al trattamento tabellare della posizione economica B3.

8. In caso di passaggio tra categorie, nonché di acquisizione dei profili della categoria B di cui al comma 2, ai sensi dell'art. 22, comma 15, del decreto legislativo n. 75/2017, al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova categoria o per i nuovi profili. Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale la differenza assorbibile nella successiva progressione economica.

9. Nel caso in cui, alla data di entrata in vigore del presente CCNL siano tuttora in corso procedure concorsuali per l'assunzione di personale nei profili professionali con accesso nella posizione economica D3, secondo il previgente sistema di classificazione, il primo inquadramento avviene nei suddetti profili della categoria D. Successivamente, si applica quanto previsto dal comma 5.

10. La disciplina di cui al comma 9 trova applicazione anche per le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato di personale a tempo determinato, secondo le previsioni dell'art. 20 del decreto legislativo n. 75/2017.

11. L'importo dell'assegno personale di cui al comma 8, fino al suo completo riassorbimento, è ricompreso nella nozione di retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lettera *b)*, del CCNL del 9 maggio 2006.

12. Dalla data di entrata in vigore del presente CCNL è definitivamente disapplicata anche la disciplina:

*a)* del previgente art. 3, comma 7, del CCNL del 31 marzo 1999;

*b)* dell'art. 13 del CCNL del 31 marzo 1999;

*c)* dell'art. 15 del CCNL del 31 marzo 1999;

*d)* dell'art. 9 del CCNL del 9 maggio 2006.

### Art. 13.
### *Area delle posizioni organizzative*

1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

*a)* lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

*b)* lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal *curriculum*.

2. Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 14. Nel caso in cui siano privi di posizioni di categoria D, la presente disciplina si applica:

*a)* presso i comuni, ai dipendenti classificati nelle categorie C o B;

*b)* presso le ASP e le IPAB, ai dipendenti classificati nella categoria C.

3. Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 8 del CCNL del 31 marzo 1999 e all'art. 10 del CCNL del 22 gennaio 2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali previsti dal comma 1 dell'art. 14 e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del presente CCNL.

### Art. 14.
### *Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative*

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

2. Per il conferimento degli incarichi gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D. Analogamente gli enti procedono nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2, lettera *a)* e *b)*, al conferimento dell'incarico di posizione organizzativa al personale non classificato nella categoria D.

3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.

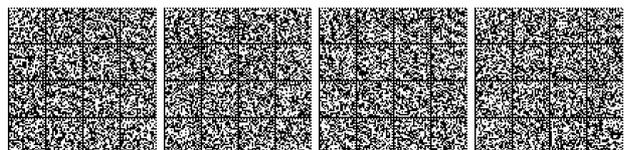
5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 15 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

### Art. 15.
### *Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato*

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art. 13 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza, acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.

3. Nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.

4. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

5. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative dagli stessi istituite, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.

6. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico *ad interim*. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi.

7. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative previste dal comma 5, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 67.

Art. 16.
*Progressione economica all'interno della categoria*

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6.

3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

4. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

6. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

7. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

9. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

10. Sono fatte salve le procedure di attribuzione della progressione economica orizzontale ancora in corso all'atto della sottoscrizione definitiva del presente CCNL.

Art. 17.
*Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative*

1. Negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dall'art. 13.

2. In materia di conferimento degli incarichi di posizione organizzativa nell'ipotesi considerata nell'art. 13, comma 2, lettera *a)*, trova applicazione, in via esclusiva, la disciplina della suddetta clausola contrattuale per la parte relativa alla individuazione della categoria dei lavoratori che possono essere incaricati della responsabilità delle posizioni organizzative negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, anche nella vigenza dell'art. 109, comma 2, del decreto legislativo n. 267/2000.

3. In deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 2, nei comuni privi di posizioni dirigenziali, la cui dotazione organica preveda posti di categoria D, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico *ad interim* di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

4. I comuni possono avvalersi della particolare facoltà di cui al comma 3, per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della categoria D. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.

5. Il dipendente della categoria C, cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa, ai sensi del comma 3, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art. 18, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art. 8 del CCNL del 14 settembre 2000.

6. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, secondo la disciplina già prevista dagli articoli 13 e 14 del CCNL del 22 gennaio 2004, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:

l'ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico;

l'ente, l'Unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della posizione attribuita e dei criteri presso gli stessi stabiliti, con riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa;

al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui al precedente alinea possono altresì corrispondere con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del precedente alinea, di importo non superiore al 30% della stessa.

7. Per gli incarichi di cui al presente articolo, in materia di conferimento, revoca e di durata degli stessi, trovano applicazione le regole generali dell'art. 14.

Art. 18.
*Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa*

1. Ai titolari di posizione organizzativa, di cui all'art. 14, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

*a)* l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lettera *b)*, primo periodo, del CCNL del 6 luglio 1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14 settembre 2000;

*b)* i compensi ISTAT, ai sensi dell'art. 70-*ter*;

*c)* i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14 settembre 2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;

*d)* i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14 settembre 2000, introdotto dall'art. 16, comma 1, del CCNL del 5 ottobre 2001;

*e)* i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22 gennaio 2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;

*f)* i compensi di cui all'art. 56-*ter*, previsti per il personale dell'area della vigilanza;

*g)* l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;

*h)* i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del decreto legislativo n. 50 del 2016;

i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge n. 114 del 2014;

i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;

i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lettera *p)* del decreto legislativo n. 446 del 1997;

i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera *b)*, del decreto-legge n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.

Art. 18-*bis*.
*Istituzione nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione*

1. Nel quadro dei processi di innovazione del lavoro pubblico, al fine di valorizzare e migliorare le attività di informazione e di comunicazione svolte dalle pubbliche amministrazioni, sono previsti distinti specifici professionali idonei a garantire l'ottimale attuazione dei compiti e funzioni connesse alle suddette attività.

2. Nella prospettiva di assicurare il completo presidio dei processi lavorativi comunque riconducibili ai suddetti settori dell'informazione e della comunicazione, i profili professionali di cui al comma 1, saranno collocati nelle categorie del vigente sistema di classificazione del personale, secondo le declaratorie ed i relativi requisiti culturali e professionali di cui all'allegato A del CCNL del 31 marzo 1999, in relazione alla complessità dei compiti, nonché al livello di autonomia, responsabilità e competenza professionale, agli stessi (connessi) richiesti.

3. Nell'ottica di garantire la coerenza delle prestazioni lavorative con i modelli organizzativi degli enti, questi ultimi individueranno, anche per ciascuno dei settori suindicati e tenuto conto dei rispettivi fabbisogni, «profili professionali», che definiscano la tipologia della prestazione lavorativa, le specifiche competenze richieste, nonché i requisiti culturali e professionali necessari per l'espletamento delle relative attività, tenendo conto anche della normativa di settore.

4. Pertanto, tenuto conto del sistema di classificazione del personale di cui al CCNL del 31 marzo 1999, il comma 5 definisce i «contenuti professionali di base» delle attività di informazione e di comunicazione, in relazione ai quali gli enti procederanno alla definizione dei profili di cui al comma 1.

5. In linea con quanto previsto nei precedenti commi, i suddetti contenuti professionali di base sono così articolati e definiti:

*a)* settore Comunicazione

Categoria D

Gestione e coordinamento dei processi di comunicazione esterna ed interna in relazione ai fabbisogni dell'utenza ed agli obiettivi dell'amministrazione, definizione di procedure interne per la comunicazione istituzionale, gestione degli eventi istituzionali, raccordo dei processi di gestione dei siti internet, nonché delle comunicazioni digitali web e social, anche nell'ottica dell'attuazione delle disposizioni di materia di trasparenza e della comunicazione esterna dei servizi erogati dall'Amministrazione e del loro funzionamento.

Profili di riferimento: specialista della comunicazione istituzionale.

*b)* settore Informazione

Categoria D

Gestione e coordinamento dei processi di informazione sviluppati in stretta connessione con gli obiettivi istituzionali dell'Amministrazione; promozione e cura dei collegamenti con gli organi di informazione; individuazione e/o implementazione di soluzioni innovative e di strumenti che possano garantire la costante e aggiornata informazione sull'attività istituzionale dell'amministrazione; gestione degli eventi stampa, dell'accesso civico e delle consultazioni pubbliche.

Profili di riferimento: specialista nei rapporti con i media, giornalista pubblico.

6. In relazione ai propri fabbisogni, le amministrazioni potranno definire altresì profili per la categoria C, tenendo conto delle declaratorie previste per tale categoria.

## Titolo IV
## RAPPORTO DI LAVORO

### *Capo I*
### Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 19.
*Contratto individuale di lavoro*

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali e dal presente contratto collettivo, nel rispetto delle disposizioni di legge, e della normativa comunitaria. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno costituisce la forma ordinaria di rapporto di lavoro per tutte le amministrazioni del comparto.

2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:

*a)* tipologia del rapporto di lavoro;

*b)* data di inizio del rapporto di lavoro;

*c)* categoria e profilo professionale di inquadramento;

*d)* posizione economica iniziale;

*e)* durata del periodo di prova;

*f)* sede di lavoro;

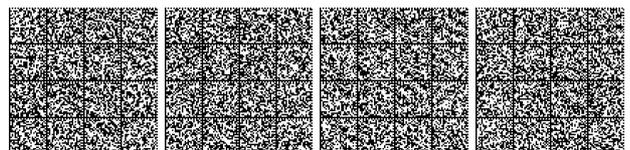
*g)* termine finale in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato.

3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. È, in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 1 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui all'art. 54.

5. L'ente prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita il destinatario a presentare, anche in via telematica, la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro, indicata nel bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni, fatta salva la possibilità di una proroga non superiore ad ulteriori trenta giorni, a richiesta dell'interessato in caso di comprovato impedimento.

6. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del decreto legislativo n. 165/2001. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione. Per il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo parziale, si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 53.

7. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, l'ente comunica di non dare luogo alla stipulazione del contratto.

Art. 20.
*Periodo di prova*

1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita come segue:

due mesi per i dipendenti inquadrati nella categoria A e B;

sei mesi per il personale inquadrato nelle restanti categorie.

2. Possono essere esonerati dal periodo di prova, con il consenso dell'interessato, i dipendenti che lo abbiano già superato nella medesima categoria e profilo professionale oppure in corrispondente profilo di altra amministrazione pubblica, anche di diverso comparto. Sono, altresì, esonerati dal periodo di prova, con il consenso degli stessi, i dipendenti che risultino vincitori di procedure selettive per la progressione tra le aree o categorie riservate al personale di ruolo, presso la medesima amministrazione, ai sensi dell'art. 22, comma 15, del decreto legislativo n. 75/2017.

3. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.

4. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi di assenza previsti dalla legge o dal CCNL. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 38.

5. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 4, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.

6. Decorsa la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 4. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'ente deve essere motivato.

7. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione.

8. In caso di recesso, la retribuzione è corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati.

9. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

10. Il dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso presso altro ente o amministrazione, durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'ente di provenienza per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'amministrazione di destinazione. In caso di mancato superamento della prova o per recesso di una delle parti, il dipendente stesso rientra, a domanda, nella categoria e profilo professionale di provenienza.

11. La disciplina del comma 10 non si applica al dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso, che non abbia ancora superato il periodo di prova nell'ente di appartenenza.

12. La presente disposizione si applica anche al dipendente in prova proveniente da un ente di diverso comparto il cui CCNL preveda analoga disciplina.

Art. 21.
*Fascicolo personale*

1. Per ogni dipendente, la struttura organizzativa cui compete la gestione delle risorse umane conserva, in un apposito fascicolo personale, anche digitale, tutti gli atti e i documenti, prodotti dall'amministrazione o dallo stesso dipendente, che attengono al percorso professionale, formativo e di carriera, nonché all'attività svolta ed ai fatti che lo riguardano.

2. Relativamente agli atti e ai documenti conservati nel fascicolo personale è assicurata la riservatezza dei dati personali secondo le disposizioni vigenti in materia.

3. Il dipendente ha diritto a prendere visione degli atti e documenti inseriti nel proprio fascicolo personale.

*Capo II*

ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO

Art. 22.
*Orario di lavoro*

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.

2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del decreto legislativo n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

3. Al fine dell'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive degli utenti, le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate dall'ente, nel rispetto della disciplina in materia di relazioni sindacali di cui al titolo II, tenendo conto dei seguenti criteri:

ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;

miglioramento della qualità delle prestazioni;

ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;

miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni.

4. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sottoindicate tipologie di orario:

*a)* orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art. 27;

*b)* turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art. 23;

*c)* orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni dell'art. 25.

5. È comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 4, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.

6. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

7. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a trenta minuti, ai sensi dell'art. 26.

8. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico.

Art. 23.
*Turnazioni*

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

*a)* la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;

*b)* l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;

*c)* all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;

*d)* i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

*e)* per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22,00 alle ore 6,00 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22,00 del giorno prefestivo e le ore 6,00 del giorno festivo e dalle ore 22,00 del giorno festivo alle ore 6,00 del giorno successivo.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

*a)* turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lettera *c)* del CCNL del 9 maggio 2006;

*b)* turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lettera *c)* del CCNL del 9 maggio 2006;

*c)* turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lettera *c)* del CCNL del 9 maggio 2006.

6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67.

8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del decreto legislativo n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

Art. 24.
*Reperibilità*

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.

5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art. 38-*bis*, del CCNL del 14 settembre 2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.

7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14 settembre 2000.

Art. 25.
*Orario multiperiodale*

1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 22, comma 4, lettera *c)*, è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

2. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare, rispettivamente, le 13 settimane.

3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

Art. 26.
*Pausa*

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli articoli 45 e 46 del CCNL del 14 settembre 2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del CCNL del 9 maggio 2006.

2. La durata della pausa e la sua collocazione temporale, sono definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita, nonché in relazione alla disponibilità di eventuali servizi di ristoro, alla dislocazione delle sedi dell'amministrazione nella città, alla dimensione della stessa città.

3. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle particolari situazioni di cui all'art. 27, comma 4.

4. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge.

*Capo III*

CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Art. 27.
*Orario di lavoro flessibile*

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

2. Nella definizione di tale tipologia di orario, occorre tener conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.

3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

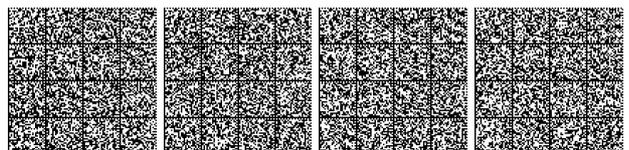
4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al decreto legislativo n. 151/2001;

assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;

siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;

si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;

siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

*Capo IV*

FERIE E FESTIVITÀ

Art. 28.
*Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono*

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative ed esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa e quelle che non siano erogate per dodici mensilità.

2. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera «a», della legge 23 dicembre 1977, n. 937.

3. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni, la durata del periodo di ferie è di 32 giorni, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera «a», della legge 23 dicembre 1977, n. 937.

4. Per i dipendenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione, a seconda che l'articolazione oraria sia su cinque o su sei giorni, la durata delle ferie è rispettivamente di 26 e di 30 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dai commi 2 e 3.

5. Dopo tre anni di servizio, ai dipendenti di cui al comma 4 spettano i giorni di ferie stabiliti nei commi 2 e 3.

6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77. È altresì considerato giorno festivo la ricorrenza del Santo patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in un giorno lavorativo.

7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui agli articoli 31 e 33 conserva il diritto alle ferie.

9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

10. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti.

11. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative.

12. Compatibilmente con le esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. Esse sono fruite nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque, al dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1° giugno - 30 settembre.

13. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non godute.

14. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

15. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.

16. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di tre giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. È cura del dipendente informare tempestivamente l'ente, ai fini di consentire alla stessa di compiere gli accertamenti dovuti. Le ferie sono altresì sospese per lutto, nelle ipotesi considerate all'art. 31, comma 1, secondo alinea.

17. Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui all'art. 36, comma 2, il periodo di ferie non è riducibile per assenze dovute a malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre i termini di cui ai commi 14 e 15.

18. Il compenso sostitutivo delle ferie non fruite, nei casi in cui la monetizzazione deve ritenersi ancora possibile, ai sensi del comma 11, è determinato, per ogni giornata, con riferimento all'anno di mancata fruizione, prendendo a base di calcolo la nozione di retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lettera *c)*, del CCNL del 9 maggio 2006; trova in ogni caso applicazione la disciplina di cui al comma 4 del medesimo art. 10.

19. Nell'ipotesi di mancata fruizione delle quattro giornate di riposo, di cui al comma 6 il trattamento economico è lo stesso previsto per i giorni di ferie.

Art. 29.
*Disciplina sperimentale delle ferie fruibili ad ore*

1. Le regioni, le agenzie e gli enti regionali possono prevedere, in via sperimentale, la fruizione delle ferie ad ora secondo le modalità previste dal presente articolo.

2. Ai fini della eventuale fruizione delle ferie ad ore, sono stabiliti i seguenti monte ore annuali:

*a)* 202 ore, corrispondenti ai 28 giorni di ferie di cui all'art. 28, comma 2;

*b)* 192 ore, corrispondenti ai 32 giorni di ferie di cui all'art. 28, comma 3;

*c)* 187 ore, corrispondenti ai 26 giorni di ferie di cui all'art. 28, comma 4;

*d)* 180 ore, corrispondenti ai 30 giorni di ferie di cui all'art. 28, comma 4.

3. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, i monte ore di cui al comma 2 sono riproporzionati, in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa.

4. Qualora le ferie siano fruite per l'intera giornata si determina una decurtazione dei monte ore di cui al comma 2, pari all'orario ordinario che il dipendente avrebbe dovuto effettuare nella stessa giornata.

5. Per garantire il recupero psico-fisico del dipendente, devono comunque essere fruiti nell'anno almeno 20 giorni interi, nel caso di articolazione dell'orario settimanale su cinque giorni, e almeno 24 giorni, nel caso di articolazione dell'orario settimanale su sei giorni. Trovano comunque applicazione le previsioni di cui all'art. 28, comma 12.

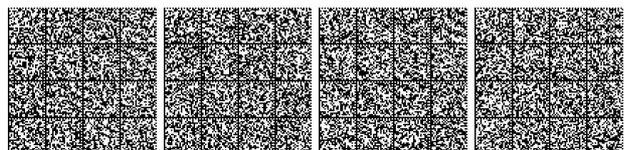
6. La presente disciplina ha carattere sperimentale ed è applicata su iniziativa degli enti interessati, previo confronto ai sensi dell'art. 5. Ad esito della sperimentazione, le parti di cui al presente CCNL valuteranno l'eventuale sua estensione agli altri enti del comparto.

Art. 30.
*Ferie e riposi solidali*

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute:

*a)* le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del decreto legislativo n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;

*b)* le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.

2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

3. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

10. La presente disciplina ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di revisione, anche ai fini di una possibile estensione del beneficio ad altri soggetti, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.

## *Capo V*

## Permessi, assenze e congedi

### Art. 31.
### *Permessi retribuiti*

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:

partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;

lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso.

2. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.

3. I permessi dei commi 1 e 2 non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative, le indennità per specifiche responsabilità e l'indennità di funzione di cui all'art. 68, comma 2, rispettivamente, lettera *e)* ed *f)*, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

### Art. 32.
### *Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari*

1. Al dipendente, possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari.

2. I permessi orari retribuiti del comma 1:

*a)* non riducono le ferie;

*b)* non sono fruibili per frazione inferiore ad una sola ora;

*c)* sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;

*d)* non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;

*e)* possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore;

*f)* sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

3. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative, le indennità per specifiche responsabilità e l'indennità di funzione cui all'art. 68, comma 2, rispettivamente, lettera *e)* ed *f)*, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

### Art. 33.
### *Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge*

1. I dipendenti hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.

2. Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi di cui al comma 1, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese.

3. In caso di necessità ed urgenza, il lavoratore comunica l'assenza nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente si avvale del permesso stesso.

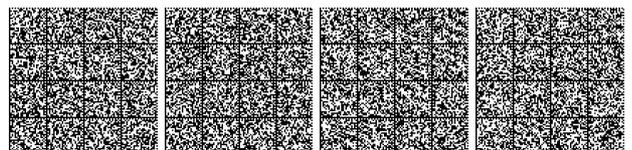
4. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche di legge, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n. 53/2000, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva l'art. 31, comma 1, secondo alinea. Trovano inoltre applicazione le disposizioni di cui all'art. 7 del decreto legislativo n. 119/2011 in materia di congedo per cure per gli invalidi.

5. Per le medesime finalità di cui al comma 2, il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

### Art. 33-*bis*.
### *Permessi brevi*

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente o responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue.

2. Per consentire al dirigente o responsabile di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente o dal responsabile.

3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Art. 34.
*Congedi per le donne vittime di violenza*

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del decreto legislativo n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto, per il congedo di maternità, dall'art. 43.

4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.

5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.

6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, secondo quanto previsto dall'art. 53. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.

7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'ente di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua categoria.

8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 39 per un periodo di ulteriori trenta giorni. Gli enti, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 42, comma 1.

Art. 35.
*Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici*

1. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.

3. I permessi orari di cui al comma 1:

*a)* sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;

*b)* non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.

4. Ai fini del computo del periodo di comporto, sei ore di permesso fruite su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.

6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

7. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

8. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

9. L'assenza per i permessi di cui al comma 1 è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

10. L'attestazione è inoltrata all'ente dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.

11. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:

*a)* attestazione di malattia del medico curante individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;

*b)* attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10.

12. Analogamente a quanto previsto dal comma 11, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante le attestazioni di cui al comma 11, lettera *b)*.

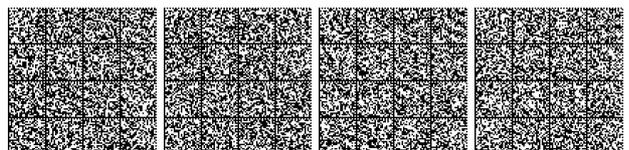
13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10, 11.

14. Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente anche un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'ente prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto, ove sussistente. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10, 11 dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

15. Resta ferma la possibilità per il dipendente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla banca delle ore, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dalla contrattazione collettiva.

Art. 36.
*Assenze per malattia*

1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.

2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al dipendente che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.

3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'ente, dandone preventiva comunicazione all'interessato o su iniziativa di quest'ultimo, procede all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'organo medico competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psico-fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro, ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'ente procede secondo quanto previsto dal decreto del Presidente della Repubblica n. 171/2011.

5. Ove non sia possibile applicare il comma 4, oppure nel caso in cui il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'ente, con le procedure di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 171/2011, può risolvere il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo, se dovuta, l'indennità di preavviso.

6. L'ente può richiedere, con le procedure di cui al comma 3, l'accertamento della idoneità psicofisica del dipendente, anche prima dei termini temporali di cui ai commi 1 e 2, in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'inidoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure l'impossibilità di rendere la prestazione.

7. Qualora, a seguito dell'accertamento medico effettuato ai sensi del comma 6, emerga una inidoneità permanente solo allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo, l'ente procede secondo quanto previsto dal comma 4, anche in caso di mancato superamento dei periodi di conservazione del posto di cui al presente articolo. Analogamente, nell'ipotesi in cui il dipendente venga dichiarato assolutamente inidoneo ad ogni proficuo lavoro, si provvede secondo quanto previsto dal comma 5.

8. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

9. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

10. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia, ferma restando la normativa vigente, è il seguente:

*a)* intera retribuzione fissa mensile, ivi comprese le indennità fisse e ricorrenti, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio come determinato nella tabella 1 allegata al CCNL del 6 luglio 1995;

*b)* 90% della retribuzione di cui alla lettera «a» per i successivi 3 mesi di assenza;

*c)* 50% della retribuzione di cui alla lettera «a» per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;

*d)* i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti;

*e)* i trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono, secondo i criteri definiti ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera *b)*, se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime.

11. Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore in caso di malattia, le assenze dovute a day-hospital, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero o nei casi di day-surgery, day-service, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero, anche per i conseguenti periodi di convalescenza.

12. L'assenza per malattia, salvo comprovato impedimento, deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza.

13. Il dipendente, che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione all'ufficio competente, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

14. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'ente, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce di reperibilità previste dalle disposizioni vigenti. Sono fatti salvi i casi di esclusione dall'obbligo di reperibilità previsti dalla vigente normativa.

15. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'ente.

16. Nel caso in cui l'infermità sia riconducibile alla responsabilità di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile è versato dal dipendente all'ente fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 10, compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'ente, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

### Art. 37.
### *Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita*

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi o la chemioterapia, attestate secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporto, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day - hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il dipendente ha diritto all'intera retribuzione prevista dall'art. 36, comma 10 lettera *a)*.

2. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico-legali delle Aziende sanitarie locali o dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni o da enti accreditati.

3. Rientrano nella disciplina del comma 1, anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare.

4. I giorni di assenza dovuti alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi 1 e 3, sono debitamente certificati dalla struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.

5. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.

6. La disciplina del presente articolo si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo nazionale.

7. In materia di esonero dal rispetto delle fasce di reperibilità, trovano applicazione le previsioni della vigente normativa.

### Art. 38.
### *Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio*

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica, certificata dall'ente istituzionalmente preposto e, comunque, non oltre il periodo previsto dall'art. 36, commi 1 e 2.

2. In tale periodo, al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 36, comma 10, lettera *a)*, comprensiva del trattamento accessorio ivi previsto come determinato nella tabella 1 allegata al CCNL del 6 luglio 1995.

3. Per la malattia dovuta a causa di servizio, la disciplina di cui al presente articolo si applica nei limiti di cui all'art. 6 del decreto-legge 6 dicembre 2011 n. 201 convertito nella legge 22 dicembre 2011, n. 214, solo per i dipendenti che hanno avuto il riconoscimento della causa di servizio prima dell'entrata in vigore delle citate disposizioni.

4. I lavoratori di cui al comma 3, in caso di assenza per malattia dipendente da causa di servizio, hanno diritto alla conservazione del posto per i periodi indicati dall'art. 36, commi 1 e 2 e alla corresponsio-

ne dell'intera retribuzione di cui all'art. 36, comma 10 lettera *a)*, comprensiva del trattamento accessorio ivi previsto come determinato nella tabella 1 allegata al CCNL del 6 luglio 1995.

5. Le assenze di cui al presente articolo non sono cumulabili ai fini del calcolo del periodo di comporto con le assenze per malattia di cui all'art. 36.

6. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto di cui ai commi l e 4, le ulteriori assenze non sono retribuite e trova applicazione quanto previsto dall'art. 36, commi 4 e 5.

7. Per il personale della polizia locale, trova comunque applicazione la speciale disciplina dell'art. 7, comma 2-*ter* della legge n. 48/2017.

Art. 39.
*Aspettativa per motivi familiari e personali*

1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.

2. L' aspettativa di cui al comma 1 è fruibile anche frazionatamente ed i relativi periodi non sono presi in considerazione ai fini del calcolo del periodo di comporto.

3. Al fine del calcolo del triennio, di cui al comma 1, si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.

4. La presente disciplina si aggiunge ai casi espressamente tutelati da specifiche disposizioni di legge o sulla base di queste, da altre previsioni contrattuali.

Art. 40.
*Altre aspettative previste da disposizioni di legge*

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive, per la cooperazione con i Paesi in via di sviluppo o per volontariato restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge.

2. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 possono essere collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti, fatto salvo quanto previsto dall'art. 2 della citata legge n. 476/1984 e successive modificazioni.

3. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 della legge n. 53/2000, può essere altresì concessa un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa, per i gravi e documentati motivi di famiglia, individuati dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamene e può essere cumulata con l'aspettativa di cui all'art. 39, se utilizzata allo stesso titolo.

Art. 41.
*Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presti servizi all'estero*

1. Il dipendente, il cui coniuge presti servizio all'estero, può chiedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, il collocamento in aspettativa senza assegni qualora l'ente non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione.

2. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 1 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per ragioni di servizio o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.

Art. 42.
*Norme comuni sulle aspettative*

1. Il dipendente, rientrato in servizio, non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno quattro mesi di servizio attivo. La presente disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali, per volontariato, in caso di assenze di cui alla decreto legislativo n. 151/2001 o anche nei casi in cui il collocamento in aspettativa sia espressamente disposto dalle disposizioni legislative vigenti.

2. Qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, l'ente invita il dipendente a riprendere servizio, con un preavviso di dieci giorni. Il dipendente, per la stessa motivazione e negli stessi termini, è tenuto comunque a riprendere servizio di propria iniziativa.

3. Nei confronti del dipendente che non riprenda servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 2, salvo casi di comprovato impedimento, il rapporto di lavoro è risolto con le procedure dell'art. 59.

Art. 43.
*Congedi dei genitori*

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel decreto legislativo n. 151 del 2001, come modificato e integrato dalle successive disposizioni di legge, con le specificazioni di cui al presente articolo.

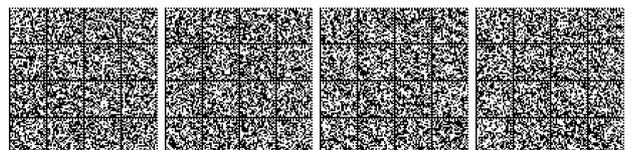
2. Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli articoli 16, 17 e 28 del decreto legislativo n. 151 del 2001, alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative, nonché i premi correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dipendente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

3. Nell'ambito del congedo parentale previsto dall'art. 32, comma 1 del decreto legislativo n. 151 del 2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal comma 2.

4. Successivamente al congedo per maternità o di paternità, di cui al comma 2 e fino al terzo anno di vita del bambino (congedo per la malattia del figlio), nei casi previsti dall'art. 47 del decreto legislativo n. 151 del 2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità di cui al comma 3.

5. I periodi di assenza di cui ai commi 3 e 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

6. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di congedo parentale, ai sensi dell'art. 32 del decreto legislativo n. 151 del 2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza, almeno cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

7. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 6, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

8. In attuazione delle previsioni dell'art. 32, comma 1-*bis*, del decreto legislativo n. 151/2001, inserito dall'art. 1, comma 339, lettera *a)*, della legge 24 dicembre 2012, n. 228, i genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a tempo pieno che a tempo parziale, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale, in applicazione delle disposizioni contenute ai commi 1 e 2 del medesimo art. 32.

Art. 44.
*Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche*

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stata accertato, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno, secondo le modalità di sviluppo del progetto:

*a)* diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 36; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;

*b)* concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;

*c)* riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;

*d)* assegnazione del lavoratore a mansioni della stessa categoria di inquadramento contrattuale diverse da quelle abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

2. I dipendenti i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi ai sensi della legge n. 76/2016, si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo.

3. I periodi di assenza di cui al presente articolo non vengono presi in considerazione ai fini del periodo di comporto previsto per le assenza per malattia, di cui all'art. 36.

4. Il dipendente deve riprendere servizio presso l'amministrazione nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

5. Qualora i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongano per loro volontà alle previste terapie, l'amministrazione può procedere all'accertamento dell'idoneità psicofisica degli stessi allo svolgimento della prestazione lavorativa, con le modalità previste dalle disposizioni di cui all'art. 36.

6. Qualora, durante il periodo di sospensione dell'attività lavorativa, vengano meno i motivi che hanno giustificato la concessione del beneficio di cui al presente articolo, il dipendente è tenuto a riprendere servizio di propria iniziativa o entro il termine appositamente fissato dell'amministrazione.

7. Nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla conclusione del progetto di recupero o alla scadenza del termine di cui al comma 6, il rapporto di lavoro è risolto con le procedure dell'art. 59.

Art. 45.
*Diritto allo studio*

1. Ai dipendenti sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione, all'inizio di ogni anno.

2. I permessi di cui al comma 1 spettano anche ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe. Nell'ambito del medesimo limite massimo percentuale già stabilito al comma 1, essi sono concessi nella misura massima individuale di cui al medesimo comma 1, riproporzionata alla durata temporale, nell'anno solare di riferimento, del contratto a tempo determinato stipulato.

3. I lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato, di cui al comma 2, che non si avvalgano dei permessi retribuiti per il diritto allo studio, possono fruire dei permessi di cui all'art. 10 della legge n. 300 del 1970.

4. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami.

5. Il personale di cui al presente articolo interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.

6. Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3% di cui al comma 1, per la concessione dei permessi avviene secondo il seguente ordine di priorità:

*a)* dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;

*b)* dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera *a)*;

*c)* dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere *a)* e *b)*, nonché dipendenti di cui al comma 12.

7. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 6, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari.

8. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 6 e 7 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.

9. Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo, i dipendenti interessati devono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali.

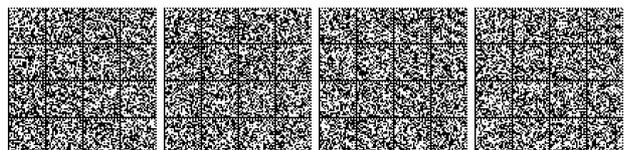
10. Ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, ai sensi del comma 1, iscritti a corsi universitari con lo specifico *status* di studente a tempo parziale, i permessi per motivi di studio sono concessi in misura ridotta, in proporzione al rapporto tra la durata ordinaria del corso di laurea rispetto a quella stabilita per il medesimo corso per lo studente a tempo parziale.

11. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 4 il dipendente può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 31, comma 1, primo alinea.

Art. 46.
*Congedi per la formazione*

1. I congedi per la formazione dei dipendenti disciplinati dall'art. 5 della legge n. 53/2000, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.

2. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa amministrazione, compresi gli eventuali periodi di lavoro a tempo determinato, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno.

3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.

4. Le domande sono accolte in ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 2 e secondo la disciplina dei commi 5 e 6.

5. L'ente può non concedere i congedi formativi di cui al comma 1 quando ricorrono le seguenti condizioni:

*a)* il periodo previsto di assenza superi la durata di 11 mesi consecutivi;

*b)* non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi.

6. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3, l'amministrazione può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi. Su richiesta del lavoratore tale periodo può essere più ampio per consentire l'utile partecipazione al corso.

7. Al lavoratore, durante il periodo di congedo, si applica l'art. 5, comma 3, della legge n. 53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso art. 5, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'ente ed ai controlli, si applicano le disposizioni contenute nell'art. 36 e, ove si tratti di malattie dovute a causa di servizio, nell'art. 38.

8. Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi del comma 6 può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

### Art. 47.
### *Servizio militare*

1. I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale l'amministrazione corrisponde il trattamento economico previsto dalle disposizioni legislative vigenti ai sensi dell'art. 1799 del decreto legislativo n. 66 del 2010.

2. Al di fuori dei casi previsti nel citato art. 1799, ai dipendenti richiamati alle armi, l'amministrazione corrisponde l'eventuale differenza tra lo stipendio in godimento e quello erogato dall' amministrazione militare.

3. Alla fine del richiamo il dipendente deve porsi a disposizione dell'amministrazione per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma inferiore a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. In tale ipotesi, il periodo tra la fine del richiamo e l'effettiva ripresa del servizio non è retribuito.

### Art. 48.
### *Unioni civili*

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCNL riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

### Art. 49.
### *Disapplicazioni*

1. Dalla data di entrata in vigore del presente CCNL è definitivamente disapplicata la disciplina delle seguenti norme:

*a)* art. 14 del CCNL del 6 luglio 1995 (Il contratto individuale di lavoro);

*b)* art. 14-*bis* del CCNL del 6 luglio 1995, introdotto dall'art. 3 del CCNL del 13 maggio 1996, come modificato dall'art. 20 del CCNL del 14 settembre 2000 (Periodo di prova);

*c)* art. 17 del CCNL del 6 luglio 1995 (Orario di lavoro);

*d)* art. 22 del CCNL del 14 settembre 2000 (Turnazioni);

*e)* art. 23 del CCNL del 14 settembre 2000, come integrato dall'art. 11 del CCNL del 5 ottobre 2001 (Reperibilità);

*f)* servizio militare (art. 9 del CCNL del 14 settembre 2000);

*g)* congedi per la formazione (art. 16 del CCNL del 14 settembre 2000);

*h)* permessi retribuiti (art. 19 del CCNL del 6 luglio 1995);

*i)* art. 20 del CCNL del 6 luglio 1995 (Permessi brevi);

*l)* art. 21 del CCNL del 6 luglio 1995, come modificato dall'art. 10 del CCNL del 14 settembre 2000 e dall'art. 13 del CCNL del 5 ottobre 2001 (Assenze per malattia);

*m)* art. 22 del CCNL del 6 luglio 1995, come integrato dall'art. 10-*bis* del CCNL del 14 settembre 2000 (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio);

*n)* art. 21 del CCNL del 14 settembre 2000 (Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche);

*o)* art. 17 del CCNL del 14 settembre 2000 (Congedi dei genitori);

*p)* art. 18 del CCNL del 14 settembre 2000 (Congedi per eventi e cause particolari);

*q)* art. 11 del CCNL del 14 settembre 2000 (Aspettativa per motivi personali);

*r)* art. 12 del CCNL del 14 settembre 2000 (Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio);

*s)* art. 13 del CCNL del 14 settembre 2000 (Altre aspettative previste da disposizioni di legge);

*t)* art. 14 del CCNL del 14 settembre 2000 (Cumulo di aspettative);

*u)* art. 15 del CCNL del 14 settembre 2000 (Diritto allo studio).

## *Capo VI*

## FORMAZIONE DEL PERSONALE

### Art. 49-*bis*.
### *Principi generali e finalità della formazione*

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

3. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;

assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;

garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;

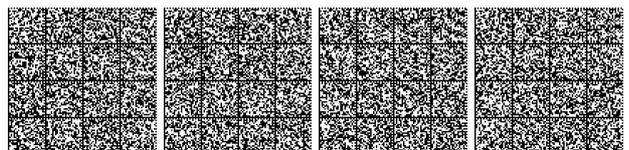
favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;

incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

### Art. 49-*ter*.
### *Destinatari e processi della formazione*

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione, salvo per le attività di cui al comma 3.

3. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.

4. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.

5. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

8. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 6, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.

9. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

10. Nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'art. 6:

*a)* possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;

*b)* possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;

*c)* possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziate.

11. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.

12. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

## Titolo V

## TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

### *Capo I*

### Lavoro a tempo determinato

#### Art. 50.
#### *Contratto di lavoro a tempo determinato*

1. Gli enti possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del decreto legislativo n. 165/2001 e, in quanto compatibili, degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo n. 81/2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

2. I contratti a termine hanno la durata massima di trentasei mesi e tra un contratto e quello successivo è previsto un intervallo di almeno dieci giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi ovvero almeno venti giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, fermo restando quanto previsto per le attività stagionali.

3. Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per gli enti che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione.

4. Le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal decreto legislativo n. 81/2015, sono:

*a)* attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;

*b)* particolari necessità di enti di nuova istituzione;

*c)* introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;

*d)* stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali;

*e)* stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali;

*f)* personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;

*g)* realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;

*h)* proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione.

5. Gli enti disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 35 del decreto legislativo n. 165/2001, le procedure selettive per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni del personale di cui all'art. 6 del decreto legislativo n. 165/2001.

6. Nell'ambito delle esigenze straordinarie o temporanee sono ricomprese anche le seguenti ipotesi di assunzione di personale con contratto di lavoro a termine:

*a)* sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compreso il personale che fruisce dei congedi previsti dagli articoli 4 e 5, della legge n. 53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate, con l'esclusione delle ipotesi di sciopero, l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;

*b)* sostituzione di personale assente per congedo di maternità, di congedo parentale e per malattia del figlio, di cui agli articoli 16, 17, 32 e 47 del decreto legislativo n. 151/2001; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione.

7. Nei casi di cui alle lettere *a)* e *b)* del comma 6, l'ente può procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito, assegnato a sua volta, anche attraverso il ricorso al conferimento di mansioni superiori ai sensi dell'art. 52 del decreto legislativo n. 165/2001 e dell'art. 8 del CCNL del 14 settembre 2000 a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

8. Nei casi di cui alle lettere *a)* e *b)*, del comma 6, nel contratto individuale è specificata per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dipendente sostituito, intendendosi per tale non solo il dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, ma anche l'altro dipendente di fatto sostituito nella particolare ipotesi di cui al precedente comma 7. La durata del contratto può comprendere anche periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.

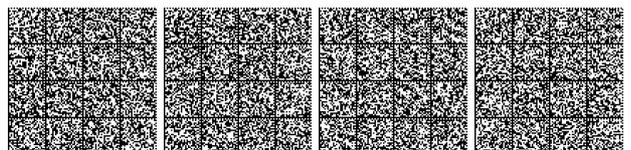
9. L'assunzione con contratto a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero a tempo parziale.

10. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque, con il rientro in servizio del lavoratore sostituito, nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per ragioni sostitutive.

11. Ai sensi dell'art. 19, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015, fermo restando quanto stabilito direttamente dalla legge per le attività stagionali, nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, riguardanti lo svolgimento di mansioni della medesima categoria, è possibile derogare alla durata massima di trentasei mesi di cui al comma 2. Tale deroga non può superare i dodici mesi e può essere attuata esclusivamente nei seguenti casi:

*a)* attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati a all'accrescimento di quelli esistenti;

*b)* particolari necessità di enti di nuova istituzione;

*c)* introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;

*d)* prosecuzione di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;

*e)* rinnovo o la proroga di un contributo finanziario;

*f)* progetti pluriennali finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;

*g)* realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;

*h)* proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione.

12. Ai sensi dell'art. 21, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015, in deroga alla generale disciplina legale, nei casi di cui al comma 11, l'intervallo tra un contratto a tempo determinato e l'altro, nell'ipotesi di successione di contratti, può essere ridotto a cinque giorni per i contratti di durata inferiore a sei mesi e a dieci giorni per i contratti superiori a sei mesi. Le disposizioni in materia di intervallo tra contratti non trovano applicazione nell'ipotesi di stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali e per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali.

13. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 36, comma 5, del decreto legislativo n. 165/2001.

14. Per le assunzioni a tempo determinato, restano fermi i casi di esclusione previsti dall'art. 20 del decreto legislativo n. 81/2015.

### Art. 51.
### *Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato*

1. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine e con le precisazioni seguenti e dei successivi commi:

*a)* le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato, entro il limite annuale stabilito per i lavoratori assunti per la prima volta nella pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 28 comma 4; nel caso in cui, tenendo conto della durata di precedenti contratti a tempo indeterminato o determinato comunque già intervenuti, anche con altre amministrazioni, pure di diverso comparto, il lavoratore abbia comunque prestato servizio per più di tre anni, le ferie maturano, in proporzione al servizio prestato, entro il limite annuale di 28 o 32 giorni, stabilito dall'art. 28, commi 2 e 3 a seconda dell'articolazione dell'orario di lavoro rispettivamente su cinque o su sei giorni;

*b)* in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dall'art. 36 del presente CCNL, si applica l'art. 5 del decreto-legge 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638, ai fini della determinazione del periodo in cui è corrisposto il trattamento economico; i periodi nei quali spetta il trattamento economico intero e quelli nei quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'art. 36 comma 10, in misura proporzionalmente rapportata al periodo in cui è corrisposto il trattamento economico come sopra determinato, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi, caso nel quale il trattamento economico è corrisposto comunque in misura intera; il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro;

*c)* il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 36;

*d)* possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 31, comma 2;

*e)* nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe, oltre ai permessi di cui alla lettera *d)*, possono essere concessi i seguenti permessi:

permessi retribuiti per motivi personali o familiari, di cui all'art. 32;

permessi per esami o concorsi, di cui all'art. 31, comma 1, primo alinea;

permessi per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche, di cui all'art. 35;

permessi per lutto di cui, all'art. 31 comma 1, secondo alinea;

*f)* il numero massimo annuale dei permessi di cui alla lettera *e)* deve essere riproporzionato in relazione alla durata temporale nell'anno del contratto a termine stipulato, salvo il caso dei permessi per lutto; l'eventuale frazione di unità derivante dal riproporzionamento è arrotondata all'unità superiore, qualora la stessa sia uguale o superiore a 0,5;

*g)* sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n. 53/2000, ivi compresi i permessi per lutto nei casi di rapporto di durata inferiore a sei mesi.

2. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 20, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dall'art. 20 in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione di cui al comma 1, indicati nel citato articolo. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'ente deve essere motivato.

3. In tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il comma 5 dell'art. 19, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c.

4. In tutti i casi in cui il presente CCNL prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dal comma 10 dell'art. 50 e dal comma 2 del presente articolo, per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e, comunque, non può superare i 30 giorni, nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno. In caso di dimissioni del dipendente, i termini sono ridotti alla metà, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione di unità derivante dal computo.

5. I periodi di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, possono essere adeguatamente valutati, nell'ambito delle procedure di reclutamento dello stesso ente o di altro ente o amministrazione, secondo requisiti o criteri che attengono alla durata di tali periodi ed alla corrispondenza tra professionalità richiesta nei posti da coprire ed esperienza maturata nei rapporti di lavoro a termine.

6. Gli enti assicurano ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato interventi informativi e formativi, con riferimento sia alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, secondo le previsioni del decreto legislativo n. 81/2008, sia alle prestazioni che gli stessi sono chiamati a rendere, adeguati all'esperienza lavorativa, alla tipologia dell'attività ed alla durata del contratto.

7. In caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o presso Unioni di comuni con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione di determinati istituti contrattuali.

## *Capo II*

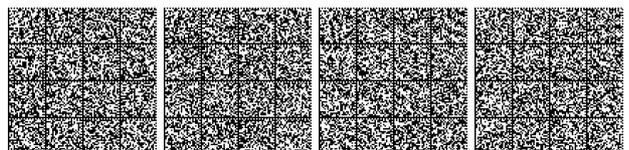
## Somministrazione di lavoro a tempo determinato

### Art. 52.
### *Contratto di somministrazione*

1. Gli enti possono stipulare contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, secondo la disciplina degli articoli 30 e seguenti del decreto legislativo n. 81/2015, per soddisfare esigenze temporanee o eccezionali, ai sensi dell'art. 36, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

2. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono stipulati entro il limite di cui all'art. 50, comma 3.

3. Le ipotesi di contratto di somministrazione esenti da limitazioni quantitative sono:

*a)* attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;

*b)* particolari necessità di enti di nuova istituzione;

*c)* stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali;

*d)* introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;

*e)* personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;

*f)* realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale.

4. Il ricorso al lavoro somministrato non è consentito per il personale dei profili della categoria A, per quelli dell'area di vigilanza. Sono, altresì, escluse le posizioni di lavoro che comportano l'esercizio di funzioni nell'ambito delle competenze del Sindaco come Ufficiale di Governo.

5. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti in contrattazione integrativa. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

6. L'ente comunica tempestivamente al somministratore, titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori somministrati, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore somministrato, ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300/1970.

7. Gli enti sono tenuti, nei riguardi dei lavoratori somministrati, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal decreto legislativo n. 81/2008, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa in cui saranno impegnati.

8. I lavoratori somministrati hanno diritto di esercitare, presso gli enti utilizzatori, i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.

9. Nell'ambito dell'organismo paritetico di cui all'art. 6 sono fornite informazioni sul numero e sui motivi dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato conclusi, sulla durata degli stessi, sul numero e sui profili professionali interessati.

10. Per quanto non disciplinato da presente articolo trovano applicazione le disposizioni di legge in materia.

## *Capo III*

## Lavoro a tempo parziale

### Art. 53.
### *Rapporto di lavoro a tempo parziale*

1. Gli enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:

*a)* assunzione, per la copertura dei posti delle categorie e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del piano dei fabbisogni di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;

*b)* trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.

2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

3. I comuni privi di dirigenza, in relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, individuano, se necessario ed anche in via temporanea, le posizioni organizzative che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.

4. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 7.

5. L'ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 11 oppure nega la stessa qualora:

*a)* si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 2;

*b)* l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;

*c)* in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'ente.

6. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della legge n. 662/1996, come modificato dall'art. 73 del decreto-legge n. 112/2008.

7. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

8. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dagli enti in sede di contrattazione integrativa e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 fino ad un ulteriore 10%. In tali casi, in deroga alle procedure di cui al comma 4, le domande sono comunque presentate senza limiti temporali.

9. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 8, viene data la precedenza ai seguenti casi:

*a)* dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 8, commi 4 e 5, del decreto legislativo n. 81/2015;

*b)* dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;

*c)* dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;

*d)* documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;

*e)* necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;

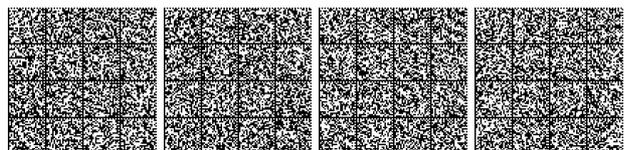
*f)* genitori con figli minori, in relazione al loro numero;

*g)* i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

10. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del decreto legislativo n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 8.

11. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

12. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al comma 11. In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.

13. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 10, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.

14. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

Art. 54.
*Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale*

1. La prestazione lavorativa in tempo parziale non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno.

2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

*a)* orizzontale, con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);

*b)* verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);

*c)* misto, ossia con combinazione delle due modalità indicati nelle lettere *a)* e *b)*.

3. Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione sono concordati con il dipendente.

4. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% con orario su due giorni settimanali, può recuperare i ritardi ed i permessi orari con corrispondente prestazione lavorativa in una ulteriore giornata concordata preventivamente con l'ente, senza effetti di ricaduta sulla regola del proporzionamento degli istituti contrattuali applicabili.

Art. 55.
*Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale*

1. Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.

2. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, entro il normale orario di lavoro di 36 ore, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro, come previsto dall'art. 6, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015. La misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.

3. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

4. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo dell'orario di lavoro giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa. In presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa.

5. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto di cui all'art. 10, comma 2, lettera *d)*, del CCNL del 9 maggio 2006, maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

6. Qualora le ore di lavoro supplementari siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo dal comma 2, ma rientrino comunque entro l'orario ordinario di lavoro, la percentuale di maggiorazione di cui al precedente comma 5 è elevata al 25%.

7. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario intendendosi per tali le prestazioni aggiuntive del dipendente ulteriori rispetto all'orario concordato tra le parti e che superino anche la durata dell'orario normale di lavoro, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del decreto legislativo n. 81/2015. Per tali prestazioni trova applicazione, anche per le modalità di finanziamento, la generale disciplina del lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL del 1° aprile 1999 ed all'art. 38 del CCNL del 14 settembre 2000.

8. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale, previste nei casi di cui all'art. 6, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015.

9. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva nazionale, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità e paternità previsto dal decreto legislativo n. 151/2001, anche per la parte cadente in periodo non lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di congedo di maternità o paternità, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, il congedo parentale ed i riposi giornalieri per maternità, i permessi per lutto spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

10. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa categoria e profilo professionale.

11. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi.

12. Al ricorrere delle condizioni di legge al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.

13. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole contrattuali, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel decreto legislativo n. 81/2015.

Art. 56.
*Disapplicazioni*

1. Dalla data di entrata in vigore del presente CCNL è definitivamente disapplicata la disciplina delle seguenti norme:

*a)* art. 4 del CCNL del 14 settembre 2000, come integrato dall'art. 11 CCNL del 22 gennaio 2004;

*b)* art. 5 del CCNL del 14 settembre 2000;

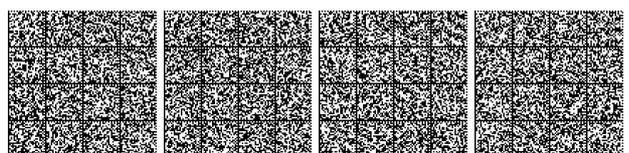
*c)* art. 6 del CCNL del 14 settembre 2000, come integrato dall'art. 15 del CCNL del 5 ottobre 2001;

*d)* art. 7 del CCNL del 14 settembre 2000.

TITOLO VI

SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 56-*bis*.
*Personale destinatario delle disposizioni della presente Sezione*

1. Le disposizioni contenute nel presente titolo si applicano al personale della polizia locale.

Art. 56-*ter*.
*Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato*

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3-*bis*, del decreto-legge n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14 settembre 2000.

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL del 1° aprile 1999 e all'art. 38, comma 3, del CCNL del 14 settembre 2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del CCNL del 1° aprile 1999.

4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

Art. 56-*quater*.
*Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada*

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lettera *c)*, e 5, del decreto legislativo n. 285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

*a)* contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;

*b)* finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72;

*c)* erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Art. 56-*quinquie*s.
*Indennità di servizio esterno*

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 - euro 10,00.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. L'indennità di cui al presenta articolo:

*a)* è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;

*b)* è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lettera *b)*, del CCNL del 6 luglio 1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

*c)* è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

*d)* non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-*bis*.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

Art. 56-*sexies*.
*Indennità di funzione*

1. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7.

4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70-*quinquies*, comma 1.

5. L'indennità di cui al presente articolo:

*a)* è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;

*b)* è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lettera *b)*, del CCNL del 6 luglio 1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

*c)* è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-*quinquies*;

*d)* è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;

*e)* non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-*quinquies*.

5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

6. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

## Titolo VII

## RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

Art. 57.
*Obblighi del dipendente*

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, anteponendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento di cui all'art. 54 del decreto legislativo n. 165/2001 e nel codice di comportamento di amministrazione adottato da ciascun ente.

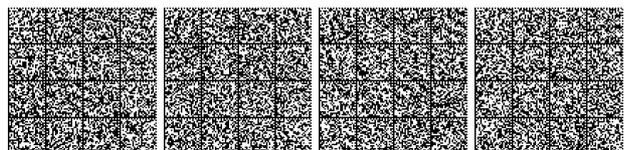
2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'ente e i cittadini.

3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:

*a)* collaborare con diligenza, osservando le norme del contratto collettivo nazionale, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'ente anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

*b)* rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell'art. 24 della legge n. 241/1990;

*c)* non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

*d)* nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui lo stesso abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge n. 241/1990, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione e dal decreto legislativo n. 33/2013 in materia di accesso civico, nonché osservare le disposizioni della stessa amministrazione in ordine al decreto del Presidente della Repubblica n. 445/2000 in tema di autocertificazione;

*e)* rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente;

*f)* durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti, condotta adeguata ai principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;

*g)* non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico nel periodo di malattia od infortunio;

*h)* eseguire le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori; se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi lo ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione; il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;

*i)* vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;

*j)* avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;

*k)* non valersi di quanto è di proprietà dell'amministrazione per ragioni che non siano di servizio;

*l)* non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa, salvo i casi di cui all'art. 4, comma 2, del decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013;

*m)* osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stesso in locali non aperti al pubblico;

*n)* comunicare all'amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;

*o)* in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;

*p)* astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;

*q)* comunicare all'amministrazione la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.

Art. 58.
*Sanzioni disciplinari*

1. Le violazioni da parte dei dipendenti, degli obblighi disciplinati all'art. 57 danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:

*a)* rimprovero verbale, con le modalità di cui al comma 4;

*b)* rimprovero scritto (censura);

*c)* multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;

*d)* sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;

*e)* sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;

*f)* licenziamento con preavviso;

*g)* licenziamento senza preavviso.

2. Sono altresì previste, dal decreto legislativo n. 165/2001, le seguenti sanzioni disciplinari:

*a)* sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'art. 55-*bis*, comma 7;

*b)* sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-*sexies*, comma 1;

*c)* sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-*sexies*, comma 3, anche con riferimento alla previsione di cui all'art. 55-*septies*, comma 6.

3. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari dei dipendenti e per le forme e i termini del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni dell'art. 55-*bis* del decreto legislativo n. 165/2001.

4. Il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente, previa audizione del dipendente a difesa sui fatti addebitati, procede all'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale. L'irrogazione della sanzione deve risultare nel fascicolo personale.

5. Non può tenersi conto, ad alcun effetto, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro irrogazione.

6. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il dipendente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

7. Resta, in ogni caso, fermo quanto previsto dal decreto legislativo n. 116 del 2016 e quanto previsto dall'art. 55 e seguenti del decreto legislativo n. 165/2001.

Art. 59.
*Codice disciplinare*

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

*a)* intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;

*b)* rilevanza degli obblighi violati;

*c)* responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;

*d)* grado di danno o di pericolo causato all'amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;

*e)* sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;

*f)* concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro.

2. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

3. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

*a)* inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-*quater*, comma 1, lettera *a)* del decreto legislativo n. 165/2001;

*b)* condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;

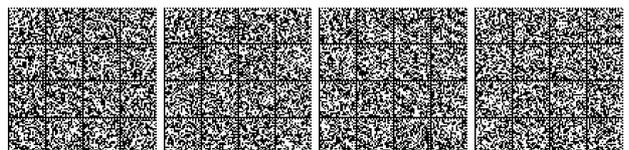
*c)* negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;

*d)* inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi;

*e)* rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge. n. 300/1970;

*f)* insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-*quater* del decreto legislativo n. 165/2001;

*g)* violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55-*novies*, del decreto legislativo n. 165/2001;

*h)* violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'amministrazione, agli utenti o ai terzi.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'amministrazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

*a)* recidiva nelle mancanze previste dal comma 3;

*b)* particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;

*c)* ove non ricorra la fattispecie prevista dall'art. 55-*quater*, comma 1, lettera *b)* del decreto legislativo n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;

*d)* ingiustificato ritardo, non superiore a 5 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;

*e)* svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;

*f)* manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;

*g)* ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55-*quater*, comma 1, lettera *e)* del decreto legislativo n. 165/2001, atti, comportamenti o molestie, lesivi della dignità della persona;

*h)* ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55-*quater*, comma 1, lettera *e)* del decreto legislativo n. 165/2001, atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;

*i)* violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato grave danno all'ente e agli utenti o ai terzi.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto dall'art. 55-*bis*, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, si applica nei casi previsti dall'art. 55-*sexies*, comma 3 del decreto legislativo n. 165/2001, anche con riferimento alla previsione di cui all'art. 55-*septies*, comma 6.

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55-*sexies*, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

*a)* recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4;

*b)* occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;

*c)* atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista la gravità e reiterazione;

*d)* alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;

*e)* violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'ente agli utenti o a terzi;

*f)* fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;

*g)* ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza.

9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

1) con preavviso per:

*a)* le ipotesi considerate dall'art. 55-*quater*, comma 1, lettera *b)* e *c)*, da f-*bis*) fino a f-*quinquies*), comma 3-*quinquies* del decreto legislativo n. 165/ 2001;

*b)* recidiva nel biennio nelle violazioni indicate nei commi 5, 6, 7 e 8;

*c)* recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi precedenti anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia già comportato l'applicazione della sanzione di sospensione dal servizio e dalla retribuzione;

*d)* recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità;

*e)* condanna passata in giudicato, per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;

*f)* la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art. 16, comma 2 secondo e terzo periodo del decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013;

*g)* violazione dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;

*h)* mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'amministrazione;

2) senza preavviso per:

*a)* le ipotesi considerate nell'art. 55-*quater*, comma 1, lettera *a)*, *d)*, *e)* ed *f)* del decreto legislativo n. 165/2001;

*b)* commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 61, fatto salvo quanto previsto dall'art. 62;

*c)* condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;

*d)* commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;

*e)* condanna, anche non passata in giudicato:

per i delitti indicati dall'art. 7, comma 1, e 8, comma 1, del decreto legislativo n. 235/2012;

quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

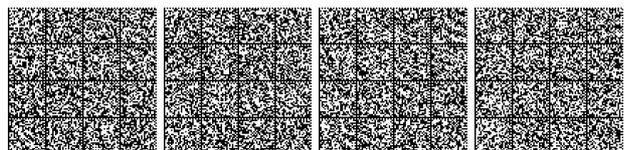
per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge 27 marzo 2001 n. 97;

per gravi delitti commessi in servizio;

*f)* violazioni intenzionali degli obblighi, non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

10. Le mancanze non espressamente previste nei commi precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 57, e facendosi riferimento, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

11. Al codice disciplinare, di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del decreto legislativo n. 165/2001.

12. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

Art. 60.
*Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare*

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55-*quater*, comma 3-*bis* del decreto legislativo n. 165/2001, l'ente, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con sanzione non inferiore alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, la sospensione cautelare per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo della sospensione cautelare deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione relativa ai giorni complessivi di sospensione irrogati.

3. Il periodo trascorso in sospensione cautelare, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Ove il dipendente interessato sia in ferie, l'adozione del provvedimento di sospensione nei suoi confronti determina l'immediata interruzione della fruizione delle stesse.

Art. 61.
*Sospensione cautelare in caso di procedimento penale*

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà.

2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, qualora l'ente disponga, ai sensi dell'art. 55-*ter* del decreto legislativo n. 165/2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 62.

3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dipendente in presenza dei casi previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, del decreto legislativo n. 235/2012.

4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001.

5. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto previsto dall'art. 55-*ter* del decreto legislativo n. 165/2001 e dall'art. 62 del presente contratto.

6. Ove l'ente proceda all'applicazione della sanzione di cui all'art. 59, comma 9, punto 2, la sospensione del dipendente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia solo fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dipendente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 59, comma 9, punto 2, l'ente ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa, a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'ente stesso. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 62, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art. 59, comma 9, punto 2.

7. Al dipendente sospeso, ai sensi del presente articolo, sono corrisposti un'indennità pari al 50% dello stipendio, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula «il fatto non sussiste» o «l'imputato non lo ha commesso» oppure «non costituisce illecito penale» o altra formulazione analoga, quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di indennità, verrà conguagliato con quanto dovuto al dipendente se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o i compensi connessi alla presenza in servizio, o a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda, ai sensi dell'art. 62, comma 2, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, esclusi i compensi per il lavoro straordinario, quelli che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa, nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

10. Resta fermo quanto previsto dall'art. 55-*quater* comma 3-*bis* del decreto legislativo n. 165/2001.

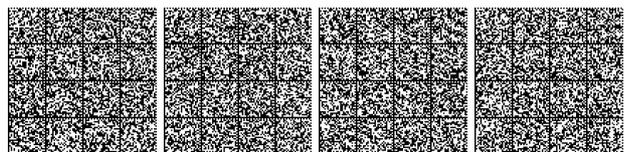
Art. 62.
*Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale*

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 55-*ter* e *quater* del decreto legislativo n. 165/2001.

2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-*ter* del decreto legislativo n. 165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il «fatto non sussiste» o che «l'imputato non lo ha commesso» oppure «non costituisce illecito penale» o altra formulazione analoga, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-*ter*, comma 4, del decreto legislativo n. 165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur prescritti o non costituenti illecito penale, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'art. 55-*ter*, comma 4 del decreto legislativo n. 165/2001.

3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 59, comma 9, punto 2, e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il «fatto non sussiste» o che «l'imputato non lo ha commesso» oppure «non costituisce illecito penale» o altra formulazione analoga, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi e con le modalità dell'art. 55-*ter*, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001, il dipendente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'ente, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dipendente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il dipendente è reinquadrato, nella medesima qualifica cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. Il dipendente riammesso ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. Analogamente si procede anche in caso di premorienza per il coniuge o il convivente superstite e i figli.

5. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 3, siano state contestate al dipendente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo la normativa vigente.

Art. 63.
*Determinazione concordata della sanzione*

1. L'autorità disciplinare competente ed il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.

2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 ha ad oggetto esclusivamente l'entità della sanzione stessa ma non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.

3. L'autorità disciplinare competente o il dipendente può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dipendente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-*bis*, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-*bis* del decreto legislativo n. 165/2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dipendente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-*bis*, comma 5, del decreto legislativo n. 165/2001.

4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art. 55-*bis*, comma 5, del decreto legislativo n. 165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-*bis* del decreto legislativo n. 165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dipendente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dipendente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.

8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-*bis* del decreto legislativo n. 165/2001.

9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

Titolo VIII

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 64.
*Incrementi degli stipendi tabellari*

1. Gli stipendi tabellari, come previsti dall'art. 2 del CCNL sottoscritto il 31 luglio 2009 del biennio economico 2008-2009, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nell'allegata Tabella A, con le decorrenze ivi stabilite.

2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure ed alle decorrenze stabilite dall'allegata Tabella B.

3. A decorrere dal 1° aprile 2018, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare, come indicato nell'allegata Tabella C. Nella medesima tabella è altresì prevista, con la stessa decorrenza, in corrispondenza delle categorie A, B, C, e D, una ulteriore posizione, a cui si accede mediante progressione economica a carico delle risorse stabili del Fondo di cui all'art. 67.

Art. 65.
*Effetti dei nuovi stipendi*

1. Salvo diversa previsione del CCNL, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dall'art. 64 (Incrementi degli stipendi tabellari) hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un rinvio allo stipendio tabellare.

2. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto, le misure degli incrementi di cui all'art. 64 (Incrementi degli stipendi tabellari) hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nella tabella A, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, del TFR nonché di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

3. Sono confermati gli effetti del conglobamento della IIS nello stipendio tabellare di cui all'art. 29, commi 3 e 4, e di cui all'art. 30, comma 3, del CCNL del 22 gennaio 2004.

Art. 66.
*Elemento perequativo*

1. Tenuto conto degli effetti degli incrementi retributivi di cui all'art. 64 sul personale già destinatario delle misure di cui all'art. 1, comma 12, legge 23 dicembre 2014, n. 190, nonché del maggiore impatto sui livelli retributivi più bassi delle misure di contenimento della dinamica retributiva, è riconosciuto al personale individuato nell'allegata Tabella D un elemento perequativo un tantum, corrisposto su base mensile nelle misure indicate nella medesima Tabella D, per dieci mensilità, per il solo periodo 1° marzo 2018 - 31 dicembre 2018, in relazione al servizio prestato in detto periodo. La frazione di mese superiore a 15 giorni dà luogo al riconoscimento dell'intero rateo mensile. Non si tiene conto delle frazioni di mese uguali o inferiori a 15 giorni e dei mesi nei quali non è corrisposto lo stipendio tabellare per aspettative o congedi non retribuiti o altre cause di interruzione e sospensione della prestazione lavorativa.

2. L'elemento perequativo di cui al comma 1 non è computato agli effetti dell'art. 65, comma 2, secondo periodo ed è corrisposto con cadenza mensile, analogamente a quanto previsto per lo stipendio tabellare, per il periodo ed il numero di mensilità indicati al comma 1.

3. Per i lavoratori in part-time, l'importo è riproporzionato in relazione al loro ridotto orario contrattuale. Detto importo è analogamente riproporzionato in tutti i casi di interruzione o sospensione della prestazione lavorativa che comportino la corresponsione dello stipendio tabellare in misura ridotta.

Art. 67.
*Fondo risorse decentrate: costituzione*

1. A decorrere dall'anno 2018, il «Fondo risorse decentrate», è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22 gennaio 2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere *b)* e *c)*, del CCNL del 22 gennaio 2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22 gennaio 2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di «alta professionalità». L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.

2. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:

*a)* di un importo, su base annua, pari a euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31 dicembre 2015, a decorrere dal 31 dicembre 2018 e a valere dall'anno 2019;

*b)* di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;

*c)* dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni *ad personam* non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;

*d)* di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

*e)* degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017; le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-*sexies*;

*f)* dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza; tale risorsa è attivabile solo dalle Regioni che non abbiano già determinato tale risorsa prima del 2018 o, per la differenza, da quelle che l'abbiano determinata per un importo inferiore al tetto massimo consentito;

*g)* degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate;

*h)* delle risorse stanziate dagli enti ai sensi del comma 5, lettera *a)*.

3. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:

*a)* delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera *d)* del CCNL del 1° aprile 1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5 ottobre 2001;

*b)* della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98;

*c)* delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;

*d)* degli importi *una tantum* corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lettera *b)*, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;

*e)* degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL del 1° aprile 1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;

*f)* delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14 settembre 2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;

*g)* delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi;

*h)* di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziate dagli enti ai sensi del comma 4;

*i)* di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziate dagli enti ai sensi del comma 5, lettera *b)*.

*j)* di un importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziate in applicazione della normativa di legge richiamata ai commi 8 e 9, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi;

*k)* delle integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lettera *e)* ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lettera *e)*; le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-*sexies*.

4. In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

5. Gli enti possono destinare apposite risorse:

*a)* alla componente stabile di cui al comma 2, in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;

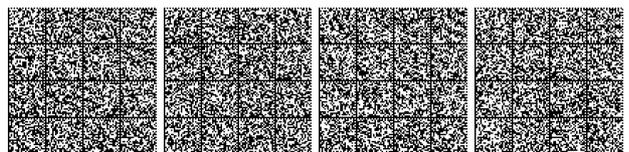
*b)* alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-*quater*, comma 1, lettera *c)*.

6. Gli enti possono stanziare le risorse di cui al comma 3 lettera *h)*, *i)* nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale. In ogni caso, ferme le disposizioni di legge in materia, le risorse di cui al comma 3 non possono essere stanziate dagli enti che si trovino in condizioni di dissesto come disciplinate dalla normativa vigente, fatte salve le quote di cui al comma 3, lettera *c)* previste da disposizioni di legge, che finanziano compensi da corrispondere obbligatoriamente sulla base delle stesse disposizioni. Gli enti che versino in condizioni di deficitarietà strutturale o che abbiano avviato procedure di riequilibrio finanziario, come definite e disciplinate da disposizioni di legge o attuative di queste ultime, in vigore per le diverse tipologie di enti del comparto, ferma l'impossibilità di procedere ad incrementi delle complessive risorse di cui al periodo precedente, sono comunque tenuti ad applicare tutte le misure di riequilibrio previste dalle suddette disposizioni, anche in ordine alla riduzione o totale eliminazione delle risorse stesse. Per gli enti locali, il riferimento alle risorse di cui al disapplicato art. 15, comma 5, del CCNL del 1° aprile 1999, contenuto nell'art. 243-*bis* del decreto legislativo n. 267/2000, va ora inteso alle risorse di cui al comma 3, lettera *i)* del presente articolo.

7. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017.

8. Ai sensi dell'art. 23, comma 4 del decreto legislativo n. 75/2017, a decorrere dal 1° gennaio 2018 e sino al 31 dicembre 2020, in via sperimentale, le regioni a statuto ordinario e le città Metropolitane individuate ai sensi del citato art. 23, comma 4, possono incrementare, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del medesimo decreto legislativo, l'ammontare della componente variabile del presente Fondo, costituita dalle risorse di cui al comma 3, in misura non superiore ad una percentuale della sua componente stabile, costituita dalle risorse di cui ai commi 1 e 2. Tale percentuale è individuata secondo le modalità e le procedure indicate dal ripetuto art. 23, comma 4.

9. Ai sensi dell'art. 23, comma 6 del decreto legislativo n. 75/2017, sulla base degli esiti della sperimentazione, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, acquisita l'intesa in sede di Conferenza unificata, può essere disposta l'applicazione in via permanente di quanto previsto al comma 8 nonché l'eventuale estensione ad altre amministrazioni pubbliche, previa individuazione di specifici meccanismi che consentano l'effettiva assenza di nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

10. Ai fini dello stanziamento di cui al comma 5, lettera *b)*, le Camere di commercio, ivi comprese quelle risultanti dalla fusione di più Enti, possono definire anche obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di fusione, derivanti dalla riforma di cui al decreto legislativo n. 219/2016.

11. Resta ferma quanto previsto dalla normativa di legge vigente in merito alle risorse utilizzabili per la copertura degli oneri conseguenti al mancato rispetto di vincoli finanziari posti alla contrattazione integrativa e all'utilizzo dei relativi fondi.

Art. 68.
*Fondo risorse decentrate: utilizzo*

1. Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettera *b)* e *c)*, del CCNL del 22 gennaio 2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14 settembre 2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5 ottobre 2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6 luglio 1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del decreto legislativo n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

*a)* premi correlati alla performance organizzativa;

*b)* premi correlati alla performance individuale;

*c)* indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-*bis*;

*d)* indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14 settembre 2000;

*e)* compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-*quinquies*;

*f)* indennità di funzione di cui all'art. 56-*sexies* ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-*quater*;

*g)* compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettera *c)*, ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-*ter*;

*h)* compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lettera *f)*, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14 settembre 2000;

*i)* compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-*quater*, riconosciuti a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lettera *g)*, ed, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;

*j)* progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere *a)*, *b)*, *c)*, *d)*, *e)*, *f)* la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere *c)*, *f)*, *g)* di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.

Art. 69.
*Differenziazione del premio individuale*

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lettera *b)*, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

Art. 70.
*Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale*

1. In sede di Organismo paritetico di cui all'art. 7, le parti analizzano i dati sulle assenze del personale, anche in serie storica, e ne valutano cause ed effetti. Nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, siano rilevate assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto a benchmark di settore pubblicati a livello nazionale ovvero siano osservate anomale e non oggettivamente motivabili concentrazioni di assenze, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale e nei periodi in cui è più elevata la domanda di servizi da parte dell'utenza, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.

2. Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento di cui al comma 1 le risorse di cui all'art. 67, comma 3, non possono essere incrementate, rispetto al loro ammontare riferito all'anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento non siano stati effettivamente conseguiti. La contrattazione integrativa disciplina gli effetti del presente comma sulla premialità individuale.

Art. 70-*bis*.
*Indennità condizioni di lavoro*

1. Gli enti corrispondono una unica «indennità condizioni di lavoro» destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

*a)* disagiate;

*b)* esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;

*c)* implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 - euro 10,00.

3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:

*a)* valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;

*b)* caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

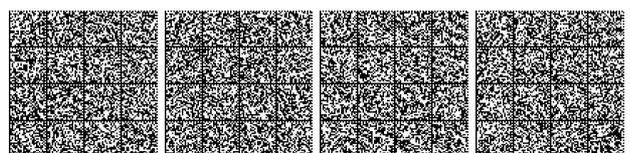
5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

Art. 70-*ter*.
*Compensi ISTAT*

1. Gli enti possono corrispondere specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.

2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lettera *c)*.

Art. 70-*quater*.
*Indennità per il personale addetto alle case da gioco*

1. Al personale dipendente degli enti locali che svolge servizio di vigilanza presso i locali delle case da gioco, in considerazione della particolare professionalità di tale personale non rientrante nei compiti di istituto propri degli enti, è riconosciuta una indennità di funzione il cui importo è definito in sede di contrattazione integrativa.

2. L'indennità di cui al comma 1, che ha natura di trattamento accessorio, non è assorbita dalla retribuzione di posizione e di risultato per il personale eventualmente incaricato di posizione organizzativa.

3. Gli oneri concernenti l'erogazione dell'indennità di funzione di cui al presente articolo trovano copertura nelle risorse di cui all'art. 68, comma 2, lettera *i)*.

Art. 70-*quinquies.*
*Indennità per specifiche responsabilità*

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.

2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti, per compensare:

*a)* le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;

*b)* i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

*c)* le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

*d)* le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

Art. 70-*sexies.*
*Fondo risorse decentrate presso le Unioni di Comuni*

1. Ferma restando la disciplina generale in materia di Fondo Risorse Decentrate, le Unioni di Comuni, possono adeguare i propri fondi risorse decentrate in attuazione di quanto previsto dall'art. 67, comma 2, lettera *e)* e comma 3, lettera *k)*, a seguito del trasferimento di personale dai comuni aderenti, con le specificazioni ed integrazioni previste dai commi seguenti.

2. Ai sensi dell'art. 1, comma 114 della legge n. 56/2014, in caso di trasferimento di personale dai comuni all'Unione, confluiscono nella componente stabile del Fondo dell'Unione le risorse stabili destinate ai trattamenti economici del personale trasferito, con il contratto integrativo dell'anno precedente o, in mancanza, con l'ultimo sottoscritto, ivi comprese quelle di cui all'art. 68, comma 1. Il fondo di parte stabile degli enti di provenienza è ridotto di un importo corrispondente.

3. Ai sensi della medesima disposizione di legge di cui al comma 2, confluiscono inoltre nel Fondo dell'Unione, limitatamente ai mesi residui dell'anno in cui avviene il trasferimento, le risorse variabili destinate ai trattamenti economici del personale trasferito, con il contratto integrativo dell'anno precedente o, in mancanza, con l'ultimo sottoscritto. Il fondo di parte variabile degli enti di provenienza è ridotto di un importo corrispondente.

4. Sono fatti salvi eventuali diversi accordi tra l'Unione e gli enti che trasferiscono personale in merito all'entità delle risorse che confluiscono nel Fondo dell'Unione e che riducono in misura corrispondente i Fondi degli enti, fermo restando il principio che il trasferimento di personale non deve implicare, a livello aggregato, maggiori oneri.

5. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche nel caso di assegnazione temporanea di personale in posizione di comando.

Art. 70-*septies.*
*Disposizioni per il personale delle categorie A e B*

1. È confermata per il personale che viene assunto in profili della categoria A o in profili collocati nella categoria B, posizione economica B1, o che vi perviene per effetto dell'art. 22 del decreto legislativo n. 75/2017, ivi compreso il personale che ha fruito della progressione economica orizzontale, l'indennità di € 64,56 annue lorde, di cui all'art. 4, comma 3, del CCNL del 16 luglio 1996.

Art. 70-*octies.*
*Integrazione della disciplina della trasferta*

1. Il tempo di viaggio può essere considerato attività lavorativa anche per altre categorie di lavoratori per i quali in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore. A tale scopo, gli enti, sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità, definiscono con gli atti di cui all'art. 41, comma 12, del CCNL del 14 settembre 2000, in un quadro di razionalizzazione delle risorse, le prestazioni lavorative di riferimento.

Art. 71.
*Disapplicazioni*

1. La nuova disciplina sui fondi di cui al presente capo sostituisce integralmente tutte le discipline in materia dei precedenti CCNL, che devono pertanto ritenersi disapplicate, fatte salve quelle espressamente richiamate nelle nuove disposizioni.

Art. 72.
*Welfare integrativo*

1. Le amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

*a)* iniziative di sostegno al reddito della famiglia;

*b)* supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;

*c)* contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;

*d)* anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;

*e)* polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziate dagli enti, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

3. Nelle Camere di commercio l'erogazione delle prestazioni di cui al comma 1, lettera *e)* avverrà mediante successiva istituzione di - ovvero adesione a - un fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale. Il finanziamento a carico degli enti, che non dovrà determinare ulteriori o maggiori oneri, troverà copertura nelle risorse di cui al comma 2.

Art. 73.
*Previdenza complementare*

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, gli enti forniscono adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

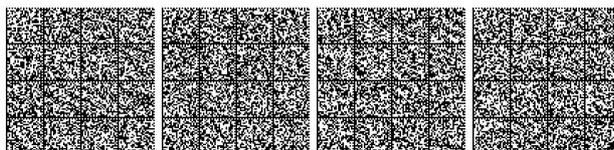
# Tabella A

## Incrementi mensili dello stipendio tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

| Categoria | Dal 1.1.2016 | Rideterminato dal 1.1.2017 (1) | Rideterminato dal 1.3.2018 (2) |
|---|---|---|---|
| **D6** | 10,40 | 31,40 | 90,30 |
| **D5** | 9,70 | 29,40 | 84,50 |
| **D4** | 9,30 | 28,10 | 80,90 |
| **D3** | 8,90 | 26,90 | 77,60 |
| **D2** | 8,10 | 24,60 | 70,80 |
| **D1** | 7,70 | 23,40 | 67,50 |
| **C5** | 8,00 | 24,30 | 69,80 |
| **C4** | 7,70 | 23,40 | 67,30 |
| **C3** | 7,50 | 22,70 | 65,30 |
| **C2** | 7,30 | 22,10 | 63,50 |
| **C1** | 7,10 | 21,50 | 62,00 |
| **B7** | 7,30 | 22,00 | 63,40 |
| **B6** | 7,00 | 21,20 | 61,00 |
| **B5** | 6,90 | 20,80 | 60,00 |
| **B4** | 6,80 | 20,50 | 59,00 |
| **B3** | 6,70 | 20,20 | 58,10 |
| **B2** | 6,40 | 19,40 | 55,90 |
| **B1** | 6,30 | 19,10 | 55,00 |
| **A5** | 6,40 | 19,40 | 55,90 |
| **A4** | 6,30 | 19,00 | 54,80 |
| **A3** | 6,20 | 18,70 | 53,80 |
| **A2** | 6,00 | 18,30 | 52,70 |
| **A1** | 6,00 | 18,10 | 52,00 |

(1) Il valore a decorrere dal 1.1.2017 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2016.

(2) Il valore a decorrere dal 1.3.2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2017.

# Tabella B

## Nuovo stipendio tabellare

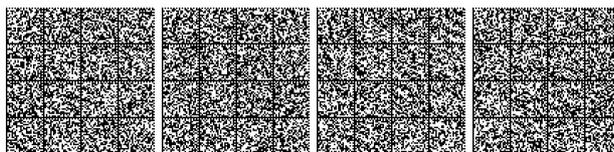
Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

| Categoria | Dal 1.1.2016 | Dal 1.1.2017 | Dal 1.3.2018 |
|---|---|---|---|
| **D6** | 28.467,52 | 28.719,52 | 29.426,32 |
| **D5** | 26.627,26 | 26.863,66 | 27.524,86 |
| **D4** | 25.489,36 | 25.714,96 | 26.348,56 |
| **D3** | 24.444,94 | 24.660,94 | 25.269,34 |
| **D2** | 22.301,09 | 22.499,09 | 23.053,49 |
| **D1** | 21.259,11 | 21.447,51 | 21.976,71 |
| **C5** | 21.997,32 | 22.192,92 | 22.738,92 |
| **C4** | 21.212,51 | 21.400,91 | 21.927,71 |
| **C3** | 20.562,62 | 20.745,02 | 21.256,22 |
| **C2** | 20.005,46 | 20.183,06 | 20.679,86 |
| **C1** | 19.539,35 | 19.712,15 | 20.198,15 |
| **B7** | 19.966,00 | 20.142,40 | 20.639,20 |
| **B6** | 19.227,58 | 19.397,98 | 19.875,58 |
| **B5** | 18.891,59 | 19.058,39 | 19.528,79 |
| **B4** | 18.578,21 | 18.742,61 | 19.204,61 |
| **B3** | 18.310,32 | 18.472,32 | 18.927,12 |
| **B2** | 17.608,41 | 17.764,41 | 18.202,41 |
| **B1** | 17.320,31 | 17.473,91 | 17.904,71 |
| **A5** | 17.616,45 | 17.772,45 | 18.210,45 |
| **A4** | 17.259,66 | 17.412,06 | 17.841,66 |
| **A3** | 16.958,76 | 17.108,76 | 17.529,96 |
| **A2** | 16.605,95 | 16.753,55 | 17.166,35 |
| **A1** | 16.386,57 | 16.531,77 | 16.938,57 |

# Tabella C

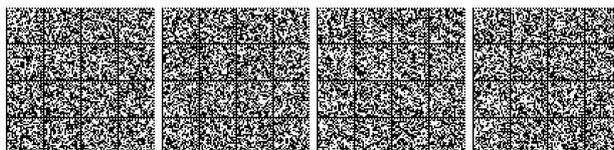
## Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

| Categoria | Retribuzione tabellare dal 1.3.2018 | IVC dal 1.7.2010 | Retribuzione tabellare dal 1.4.2018 |
|---|---|---|---|
| **D7** | — | — | **31.138,84** |
| **D6** | 29.426,32 | 212,52 | 29.638,84 |
| **D5** | 27.524,86 | 198,84 | 27.723,70 |
| **D4** | 26.348,56 | 190,32 | 26.538,88 |
| **D3** | 25.269,34 | 182,52 | 25.451,86 |
| **D2** | 23.053,49 | 166,56 | 23.220,05 |
| **D1** | 21.976,71 | 158,76 | 22.135,47 |
| **C6** | — | — | **23.543,20** |
| **C5** | 22.738,92 | 164,28 | 22.903,20 |
| **C4** | 21.927,71 | 158,40 | 22.086,11 |
| **C3** | 21.256,22 | 153,60 | 21.409,82 |
| **C2** | 20.679,86 | 149,40 | 20.829,26 |
| **C1** | 20.198,15 | 145,92 | 20.344,07 |
| **B8** | — | — | **21.248,24** |
| **B7** | 20.639,20 | 149,04 | 20.788,24 |
| **B6** | 19.875,58 | 143,52 | 20.019,10 |
| **B5** | 19.528,79 | 141,12 | 19.669,91 |
| **B4** | 19.204,61 | 138,72 | 19.343,33 |
| **B3** | 18.927,12 | 136,68 | 19.063,80 |
| **B2** | 18.202,41 | 131,52 | 18.333,93 |
| **B1** | 17.904,71 | 129,36 | 18.034,07 |
| **A6** | — | — | **18.661,97** |
| **A5** | 18.210,45 | 131,52 | 18.341,97 |
| **A4** | 17.841,66 | 128,88 | 17.970,54 |
| **A3** | 17.529,96 | 126,60 | 17.656,56 |
| **A2** | 17.166,35 | 123,96 | 17.290,31 |
| **A1** | 16.938,57 | 122,40 | 17.060,97 |

# Tabella D

## Elemento perequativo

Valori in Euro mensili da corrispondere nel periodo
1-3-2018/31-12-2018

| Categoria | Dal 1.3.2018 al 31.12.2018 |
|---|---|
| **D6** | 2,00 |
| **D5** | 2,00 |
| **D4** | 6,00 |
| **D3** | 9,00 |
| **D2** | 16,00 |
| **D1** | 19,00 |
| **C5** | 17,00 |
| **C4** | 18,00 |
| **C3** | 20,00 |
| **C2** | 22,00 |
| **C1** | 23,00 |
| **B7** | 22,00 |
| **B6** | 23,00 |
| **B5** | 23,00 |
| **B4** | 24,00 |
| **B3** | 24,00 |
| **B2** | 26,00 |
| **B1** | 27,00 |
| **A5** | 26,00 |
| **A4** | 27,00 |
| **A3** | 28,00 |
| **A2** | 29,00 |
| **A1** | 29,00 |

*Dichiarazione congiunta n. 1*

In relazione a quanto previsto dall'art. 28, comma 11, le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative emanate in relazione all'art. 5, comma 8, del decreto-legge n. 95 convertito nella legge n. 135 del 2012 (MEF-Dip. Ragioneria Generale Stato prot. 77389 del 14 settembre 2012 e prot. 94806 del 9 novembre 2012-Dip. Funzione Pubblica prot. 32937 del 6 agosto 2012 e prot. 40033 dell'8 ottobre 2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruite sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente come nelle ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità.

*Dichiarazione congiunta n. 2*

Le parti, nel condividere gli obiettivi stabiliti per la diffusione del lavoro agile nella pubblica amministrazione, auspicano la più ampia applicazione dell'istituto da parte degli enti del comparto, nel rispetto della disposizioni di legge e delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione pubblica.

*Dichiarazione congiunta n. 3*

A fine di incentivare l'adozione di misure per la prevenzione delle molestie sessuali e per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, le parti auspicano l'adozione, da parte degli enti, di codici di comportamento relativi alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, tenendo anche conto delle indicazioni già fornite con il codice tipo in materia, allegato al CCNL del 5 ottobre 2001.

*Dichiarazione congiunta n. 4*

In relazione a quanto previsto dall'art. 56-*sexies*, comma 2, le parti procederanno al monitoraggio sull'applicazione della disciplina dell'indennità di funzione, al fine di verificare la effettiva corrispondenza tra le misure dell'indennità che saranno stabilite in contrattazione integrativa e le responsabilità connesse al grado rivestito. All'esito della verifica, valuteranno anche la possibilità di un adeguamento, nel prossimo CCNL, del valore massimo della stessa.

*Dichiarazione congiunta n. 5*

In relazione agli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art. 67, comma 2 lettera *a)* e *b)*, le parti ritengono concordemente che gli stessi, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non siano assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti.

*Dichiarazione congiunta n. 6*

Le parti concordano nel ritenere che, nell'ambito delle specifiche iniziative finalizzate al ripristino degli Uffici dei Giudici di Pace, ai sensi del decreto ministeriale 27 maggio 2016, gli enti locali interessati, in sede di contrattazione integrativa, nell'ambito delle materie di cui all'art. 7, comma 4, determinano anche le specifiche modalità di applicazione anche al personale assegnato ai suddetti uffici dei diversi istituti del trattamento economico accessorio previsto per la generalità degli altri lavoratori, tenendo conto delle particolari condizioni organizzative ed operative in cui lo stesso rende la propria prestazione.

*Dichiarazione congiunta n. 7*

In relazione a quanto previsto dall'art. 55, comma 9, le parti si danno reciprocamente atto che, nel caso di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, ove la prestazione di lavoro sia articolata sulla base di un orario settimanale che comporti una prestazione per un numero di giornate superiore al 50% di quello ordinario, i tre giorni di permesso retribuito di cui all'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992, non sono soggetti al criterio della proporzionalità.

*Dichiarazione congiunta n. 8*

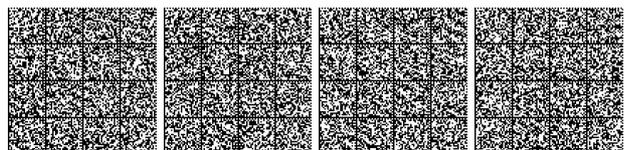
Con riferimento all'art. 18-*bis* (Istituzione di nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione), le parti del presente contratto, con l'intervento della FNSI ai fini di quanto previsto dall'art. 9, comma 5, della legge 7 giugno 2000, n. 150, convengono sull'opportunità di definire, in un'apposita sequenza contrattuale, una specifica regolazione di raccordo, anche ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che provveda a disciplinare l'applicazione della citata disposizione contrattuale nei confronti del personale al quale, in forza di specifiche, vigenti norme di legge regionale in materia, sia stata applicata una diversa disciplina contrattuale nazionale, seppure in via transitoria. In tale sede, saranno affrontate le questioni relative alla flessibilità dell'orario di lavoro, all'autonomia professionale, alla previdenza complementare, all'adesione alle casse previdenziali e di assistenza dei giornalisti. Le parti si danno inoltre reciprocamente atto che, in sede di Commissione di cui all'art. 11, i profili di cui all'art. 18-*bis* saranno oggetto di ulteriore approfondimento finalizzato ad una eventuale revisione o specificazione del loro contenuto professionale.

*Dichiarazione congiunta n. 9*

Le parti prendono atto positivamente del pronunciamento della Corte dei conti Sezione autonomie (Sezione delle autonomie. N. 6 / SEZAUT/2018/QMIG) che, in relazione alle dichiarazioni già espresse dalle parti nella dichiarazione congiunta n. 1 allegata alla Ipotesi di CCNL sottoscritta in data 21 febbraio 2018, chiarisce che gli incentivi per funzioni tecniche sono da considerarsi non soggetti ai limiti dell'art. 23, comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017.

**18A06288**

Leonardo Circelli, *redattore* Delia Chiara, *vice redattore*

(WI-GU-2018-SON-039) Roma, 2018 - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.p.A.

**MODALITÀ PER LA VENDITA**

**La «Gazzetta Ufficiale» e tutte le altre pubblicazioni dell'Istituto sono in vendita al pubblico:**

- **— presso il punto vendita dell'Istituto in piazza G. Verdi, 1 - 00198 Roma ☎ 06-8549866**
- **— presso le librerie concessionarie riportate nell'elenco consultabile sui siti www.ipzs.it e www.gazzettaufficiale.it**

L'Istituto conserva per la vendita le Gazzette degli ultimi 4 anni fino ad esaurimento. Le richieste per corrispondenza potranno essere inviate a:

Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.p.A.
Vendita Gazzetta Ufficiale
Via Salaria, 691
00138 Roma
fax: 06-8508-3466
e-mail: informazioni@gazzettaufficiale.it

avendo cura di specificare nell'ordine, oltre al fascicolo di GU richiesto, l'indirizzo di spedizione e di fatturazione (se diverso) ed indicando i dati fiscali (codice fiscale e partita IVA, se titolari) obbligatori secondo il DL 223/2007. L'importo della fornitura, maggiorato di un contributo per le spese di spedizione, sarà versato in contanti alla ricezione.

GAZZETTA UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

## CANONI DI ABBONAMENTO (salvo conguaglio)
## validi a partire dal 1° OTTOBRE 2013

### GAZZETTA UFFICIALE - PARTE I (legislativa)

| | | | CANONE DI ABBONAMENTO |
|---|---|---|---|
| **Tipo A** | Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi tutti i supplementi ordinari: | | |
| | *(di cui spese di spedizione € 257,04)** | - annuale | € **438,00** |
| | *(di cui spese di spedizione € 128,52)** | - semestrale | € **239,00** |
| **Tipo B** | Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti dei giudizi davanti alla Corte Costituzionale: | | |
| | *(di cui spese di spedizione € 19,29)** | - annuale | € **68,00** |
| | *(di cui spese di spedizione € 9,64)** | - semestrale | € **43,00** |
| **Tipo C** | Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti della UE: | | |
| | *(di cui spese di spedizione € 41,27)** | - annuale | € **168,00** |
| | *(di cui spese di spedizione € 20,63)** | - semestrale | € **91,00** |
| **Tipo D** | Abbonamento ai fascicoli della serie destinata alle leggi e regolamenti regionali: | | |
| | *(di cui spese di spedizione € 15,31)** | - annuale | € **65,00** |
| | *(di cui spese di spedizione € 7,65)** | - semestrale | € **40,00** |
| **Tipo E** | Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata ai concorsi indetti dallo Stato e dalle altre pubbliche amministrazioni: | | |
| | *(di cui spese di spedizione € 50,02)** | - annuale | € **167,00** |
| | *(di cui spese di spedizione € 25,01)** | - semestrale | € **90,00** |
| **Tipo F** | Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi tutti i supplementi ordinari, e dai fascicoli delle quattro serie speciali: | | |
| | *(di cui spese di spedizione € 383,93)** | - annuale | € **819,00** |
| | *(di cui spese di spedizione € 191,46)** | - semestrale | € **431,00** |

**N.B.:** L'abbonamento alla GURI tipo A ed F comprende gli indici mensili

### CONTO RIASSUNTIVO DEL TESORO

Abbonamento annuo (incluse spese di spedizione) € **56,00**

### PREZZI DI VENDITA A FASCICOLI
(Oltre le spese di spedizione)

| Prezzi di vendita: | | |
|---|---|---|
| | serie generale | € 1,00 |
| | serie speciali (escluso concorsi), ogni 16 pagine o frazione | € 1,00 |
| | fascicolo serie speciale, concorsi, prezzo unico | € 1,50 |
| | supplementi (ordinari e straordinari), ogni 16 pagine o frazione | € 1,00 |
| | fascicolo Conto Riassuntivo del Tesoro, prezzo unico | € 6,00 |

**I.V.A. 4% a carico dell'Editore**

**PARTE I - 5ª SERIE SPECIALE - CONTRATTI PUBBLICI**

| | | |
|---|---|---|
| *(di cui spese di spedizione € 129,11)** | - annuale | € **302,47** |
| *(di cui spese di spedizione € 74,42)** | - semestrale | € **166,36** |

**GAZZETTA UFFICIALE - PARTE II**

| | | |
|---|---|---|
| *(di cui spese di spedizione € 40,05)** | - annuale | € **86,72** |
| *(di cui spese di spedizione € 20,95)** | - semestrale | € **55,46** |

Prezzi di vendita di un fascicolo, ogni 16 pagine o frazione (oltre le spese di spedizione) € 1,01 (€ 0,83 + IVA)

**Sulle pubblicazioni della 5ª Serie Speciale e della Parte II viene imposta I.V.A. al 22%.**
Si ricorda che, in applicazione della legge 190 del 23 dicembre 2014 articolo 1 comma 629, gli enti dello Stato ivi specificati sono tenuti a versare all'Istituto solo la quota imponibile relativa al canone di abbonamento sottoscritto. Per ulteriori informazioni contattare la casella di posta elettronica abbonamenti@gazzettaufficiale.it.

### RACCOLTA UFFICIALE DEGLI ATTI NORMATIVI

| | | |
|---|---|---|
| Abbonamento annuo | | € **190,00** |
| Abbonamento annuo per regioni, province e comuni - SCONTO 5% | | € **180,50** |
| Volume separato (oltre le spese di spedizione) | € 18,00 | |

**I.V.A. 4% a carico dell'Editore**

Per l'estero, i prezzi di vendita (in abbonamento ed a fascicoli separati) anche per le annate arretrate, compresi i fascicoli dei supplementi ordinari e straordinari, devono intendersi raddoppiati. Per il territorio nazionale, i prezzi di vendita dei fascicoli separati, compresi i supplementi ordinari e straordinari, relativi anche ad anni precedenti, devono intendersi raddoppiati. Per intere annate è raddoppiato il prezzo dell'abbonamento in corso. Le spese di spedizione relative alle richieste di invio per corrispondenza di singoli fascicoli vengono stabilite di volta in volta in base alle copie richieste. Eventuali fascicoli non recapitati potranno essere forniti gratuitamente entro 60 giorni dalla data di pubblicazione del fascicolo. Oltre tale periodo questi potranno essere forniti soltanto a pagamento.

**N.B. - La spedizione dei fascicoli inizierà entro 15 giorni dall'attivazione da parte dell'Ufficio Abbonamenti Gazzetta Ufficiale.**

***RESTANO CONFERMATI GLI SCONTI COMMERCIALI APPLICATI AI SOLI COSTI DI ABBONAMENTO***

* tariffe postali di cui alla Legge 27 febbraio 2004, n. 46 (G.U. n. 48/2004) per soggetti iscritti al R.O.C.

*45-410301181005*

**€ 3,00**